

académie
Strasbourg **É**



Bilan Social

2017-2018
**Académie
de Strasbourg**

Date de publication mars 2019



J'ai le plaisir de vous présenter le bilan social de l'académie de Strasbourg de l'année 2017-2018.

Articulé autour de cinq grandes rubriques, il permet d'avoir une vue d'ensemble de la vie sociale et de la gestion des ressources humaines ainsi qu'une connaissance des personnels en fonction dans notre académie.

À la fois outil de réflexion et d'aide au dialogue social, le bilan social de l'académie, produit conjointement par les services du rectorat et les deux directions départementales de l'Éducation nationale, est à présent complété et enrichi par la présentation d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Au nom de l'ensemble des membres de notre communauté éducative, je remercie les différents contributeurs à l'élaboration de ces documents pour leur précieuse participation.

Je vous invite à en prendre connaissance.

La Rectrice de l'académie de Strasbourg,
Chancelière des universités

Sophie BEJEAN

Présentation des sources		1
Les effectifs et les caractéristiques démographiques		5
	L'ensemble des personnels du secteur public	6
	Les enseignants dans le premier degré	9
	Les enseignants dans le second degré	11
	Les personnels de direction	17
	Les personnels d'inspection	18
	Les personnels de vie scolaire	19
	Les personnels d'éducation	20
	Les psychologues de l'Éducation nationale	21
	Les personnels de surveillance et d'assistance éducative	22
	Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, santé et sociaux	23
	les personnels non titulaires	28
	L'enseignement privé sous contrat	29
La vie des personnels		33
	La mobilité géographique des personnels enseignants	34
	Le temps partiel	36
	Les congés	39
	L'accompagnement des personnels	
	<i>Les personnels en situation de handicap</i>	43
	<i>Accompagnement des personnels enseignants à besoins particuliers</i>	46
	<i>Le dispositif conseil - mobilité - carrière</i>	52
	La protection juridique	57
	Les retraites des personnels enseignants	59
Les carrières		63
	La formation continue	64
	Les concours	78
	Les promotions	81
Les rémunérations		83
	La situation indiciaire	84
	Salaires mensuels moyens des personnels en 2016	87
Santé-Social - Santé et sécurité au travail		91
	La politique de santé	92
	La politique sociale	94
	La santé et sécurité au travail	101
Sigles		103

Directrice de la publication

Sophie BEJEAN
Rectrice de l'académie de Strasbourg
Chancelière des universités

Responsable de la publication

Jean-Pierre LAURENT
Directeur des Ressources Humaines

Coordination de la rédaction

Christine FRIEDRICH
Raphaël SIGWALD

Responsable et adjoint de la Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP

Camille HUMBERT
Chargée de mission Pôle Ressources Humaines - DRH

Rédaction

Joanne BARTH - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP
Fabienne CLEMENT - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP
Mireille FUHRMANN - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP
Marie-Jeanne WIMMER - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP

Avec la participation des services académiques

Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale du Bas-Rhin
Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale du Haut-Rhin
Division des Personnels Enseignants - DPE
Division des Personnels Administratifs et d'Encadrement - DPAE
Délégation Académique à la Formation Continue des Personnels - DAFOR
Division des Examens et Concours - DEC
Service Social des Personnels
Division Académique des Finances et d'Appui et de Conseil aux Etablissements et aux Services -
DAAFCS
Médecine de Prévention des Personnels
Conseil Mobilité Carrière
Handicap des personnels
Prévention des risques professionnelles

Maquette et mise en page

Fabienne CLEMENT - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance -DEPP



Présentation des sources

Le bilan social est en France un instrument de mesure du domaine social dans l'entreprise. Créé par la loi n° 77-769 du 12 juillet 1977, il est obligatoire dans les entreprises employant plus de 300 salariés.

Dans la fonction publique d'Etat, le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dispose, en son article 37, que les « comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Le bilan est établi annuellement ».

Le bilan social de l'académie (BSA) de Strasbourg permet d'avoir un regard exhaustif sur les caractéristiques et sur la situation de tous les personnels du secteur public (enseignants ou non enseignants, titulaires ou non titulaires) ainsi qu'une synthèse des effectifs du secteur privé sous contrat.

C'est un outil évolutif et contributif du dialogue social. Il donne une information transparente accessible par tous, permet de nourrir la réflexion ainsi que la discussion et contribue au pilotage académique dans le domaine social.

Les systèmes d'information

Le ministère de l'Éducation nationale met à la disposition des académies des outils informatiques permettant d'entreposer et d'historiser des données synthétiques extraites des systèmes d'information de l'Académie (EPP, AGORA, AGAPE, SIRHEN,...).

Les données présentées dans le bilan social sont issues en partie de l'application nationale « BSA » développée par les services de l'administration centrale et mises à la disposition de l'ensemble des académies (données relatives aux effectifs, congés et aux temps partiels).

La date d'observation

La date d'observation retenue pour l'extraction des données venant de l'application BSA a été fixée au 30 novembre 2017, pour les données académiques comme pour les données nationales.

Il est à noter que les données relatives aux années scolaires antérieures sont susceptibles de varier d'une année sur l'autre en raison des saisies ayant un effet rétroactif (exemple : les données relatives aux absences des personnels).

Le périmètre d'analyse

Les effectifs correspondent à ceux des personnels en position d'activité, affectés à la date de référence du 30 novembre 2017 et rémunérés par les services académiques (rectorat ou DSDEN). Ils ne sont comptés qu'une fois sur leur affectation principale. Les personnels gérés dans l'enseignement supérieur ne sont pas pris en compte dans le BSA. Les enseignants du premier degré intervenant dans le second degré sont comptabilisés avec leurs collègues du second degré.



La contribution des services

En l'absence d'informations chiffrées directement accessibles par les systèmes d'information de l'Éducation nationale, les services sont mis à contribution pour collecter et restituer les données qui permettent de compléter le BSA, ainsi :

- celles relatives à la mobilité et à la promotion des personnels proviennent des services académiques gestionnaires : directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) pour le premier degré, division des personnels enseignants (DPE) pour le second degré, division des personnels d'administration et d'encadrement (DPAE) pour les personnels administratifs, de direction et d'orientation ;
 - les données concernant les départs à la retraite ont été transmises par la DPAE ;
 - les données ayant trait à l'accompagnement des personnels ont été transmises par les services de la médecine de prévention, la conseillère mobilité carrière (CMC), la correspondante handicap ;
 - les données relatives aux concours ont été fournies par les services de la direction des examens et concours (DEC) et celles concernant la formation continue des personnels par les services de la délégation académique à la formation continue des personnels (DAFOR) et des DSDEN ;
 - les données concernant la protection juridique des agents proviennent de la division académique des finances et d'appui et de conseil aux établissements et services (DAAFCS) ;
 - et celles relatives à la politique de la santé, à la politique sociale et à la sécurité du travail, le service social, l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Le secret statistique

En vertu de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques, le secret statistique s'applique à tous les renseignements individuels collectés par la statistique publique. Il a pour objet de protéger la vie privée ainsi que les intérêts économiques des agents.

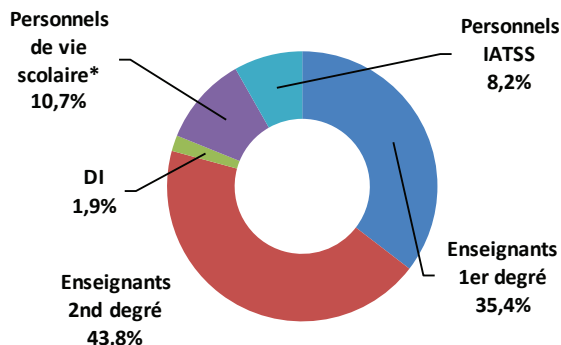
Dans ce document, toutes les données qui concernent un groupe de moins de 5 individus sont couvertes par ce secret ; elles sont alors remplacées par un astérisque.



Les effectifs et les caractéristiques démographiques 2017-2018

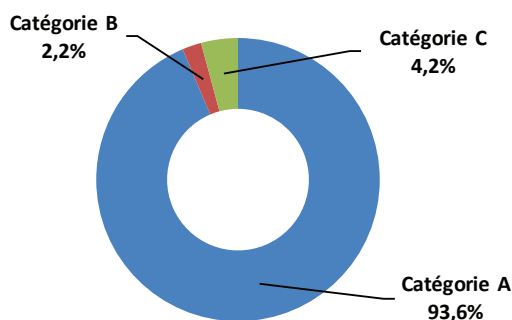
Personnels du secteur public

Ensemble des personnels par fonction

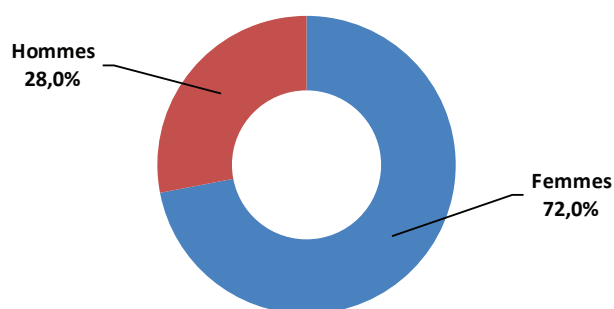


* Nouvelle catégorie comprenant les personnels d'éducation, les personnels de surveillance et d'assistance éducative ainsi que les psychologues de l'Éducation nationale (nouveau corps depuis 2017)

Répartition des personnels par catégorie



Répartition des personnels selon le sexe



27 155 personnels

21 515 enseignants (79,2%)
5 640 non enseignants (20,8%)
72,0% de femmes
23 499 titulaires

Au 30 novembre 2017, les effectifs du secteur public de l'Éducation nationale dans l'académie de Strasbourg s'élèvent à 27 155 personnes en activité et ayant une affectation.

79,2% des personnels sont des enseignants dont 35,4% dans le premier degré et 43,8% dans le second degré.

La part des personnels non enseignants représente 20,8% des effectifs et se compose de trois grandes catégories. Les personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé) pour 8,2%, les personnels de vie scolaire (10,7%) et les personnels de direction et d'inspection (DI) pour 1,9%.

93,6% des personnels, tous corps confondus, occupent des fonctions de catégorie A.

Les femmes représentent 72,0% des effectifs, leur part varie selon le corps considéré.

86,5% des personnels sont titulaires de la fonction publique d'Etat.

Personnels du secteur public en activité et avec une affectation en 2017

	Titulaires	Non Titulaires	% Non-titulaires	Poids (%)	% femmes	PP*	ETP**
Enseignants 1 ^{er} degré	9 546	76	0,8	35,4	85,2	9 622	9 118
Enseignants 2 nd degré	11 009	884	7,4	43,8	59,5	11 893	11 497
Personnels de direction	423	0	0,0	1,6	50,8	423	423
Personnels d'inspection	90	0	0,0	0,3	47,8	90	90
Personnels de vie scolaire	528	2 366	81,8	10,7	73,8	2 894	2 324
Personnels IATSS	1 903	330	14,8	8,2	84,5	2 233	2 099
Ensemble	23 499	3 656	13,5	100,0	72,0	27 155	25 551

PP: personnes physiques - ** ETP: équivalent temps plein - * nouvelle catégorie comprenant les personnels d'éducation, les personnels de surveillance et d'assistance éducative ainsi que les psychologues de l'Éducation nationale (nouveau corps depuis 2017)

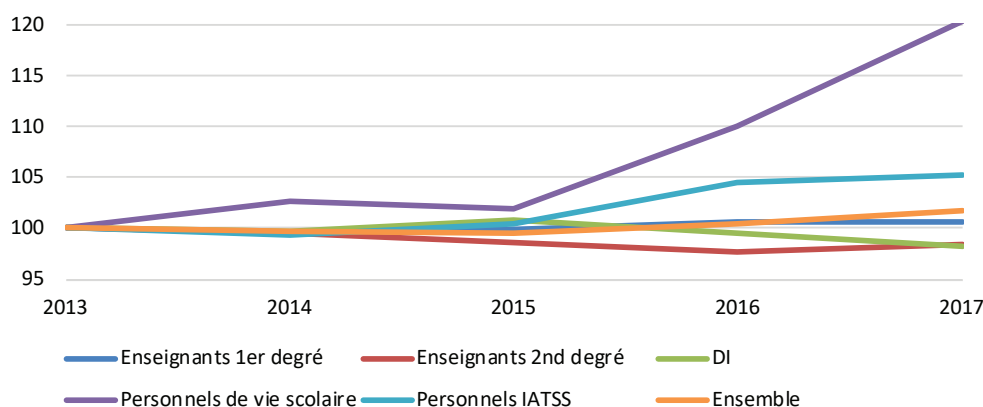
Évolution des effectifs selon la fonction entre 2013 et 2017

L'effectif global des personnels de l'académie de Strasbourg augmente de 1,3% entre 2016 et 2017.

Le nombre d'enseignants du 2nd degré augmente de 0,7% et celui du 1^{er} reste stable. Les personnels IATSS progressent de 0,7% et ceux de vie scolaire de 9,5%.

	2013	2014	2015	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2013 (en %)
Enseignants 1 ^{er} degré	9 557	9 521	9 550	9 623	9 622	0,0	0,7
Enseignants 2 nd degré	12 083	12 019	11 906	11 812	11 893	0,7	-1,6
DI	524	523	528	522	513	-1,7	-2,1
Personnels de vie scolaire	2 403	2 466	2 449	2 643	2 894	9,5	20,4
Personnels IATSS	2 120	2 105	2 128	2 217	2 233	0,7	5,3
Ensemble	26 687	26 634	26 561	26 817	27 155	1,3	1,8

Évolution des effectifs (base 100 en 2013)

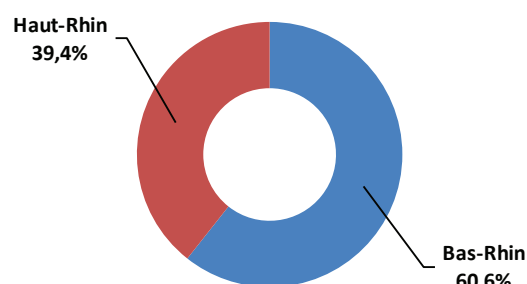


Répartition départementale

60,6% des agents sont en poste dans le département du Bas-Rhin.

Toutefois, il convient de prendre en considération que les personnels en résidence au rectorat de Strasbourg, exercent leurs missions au bénéfice de l'ensemble de l'académie.

Répartition départementale de l'ensemble des personnels



Effectifs du secteur public en activité et avec une affectation en 2017

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Académie	
	PP*	ETP**	PP*	ETP**	PP*	ETP**
Enseignants 1 ^{er} degré	5 695	5 398	3 927	3 720	9 622	9 118
Enseignants 2 nd degré	7 252	7 015	4 641	4 482	11 893	11 497
Personnels de direction	256	256	167	167	423	423
Personnels d'inspection	73	73	17	17	90	90
Personnels de vie scolaire	1 668	1 344	1 226	980	2 894	2 324
Personnels IATSS	1 525	1 439	708	660	2 233	2 099
Ensemble	16 469	15 524	10 686	10 026	27 155	25 551

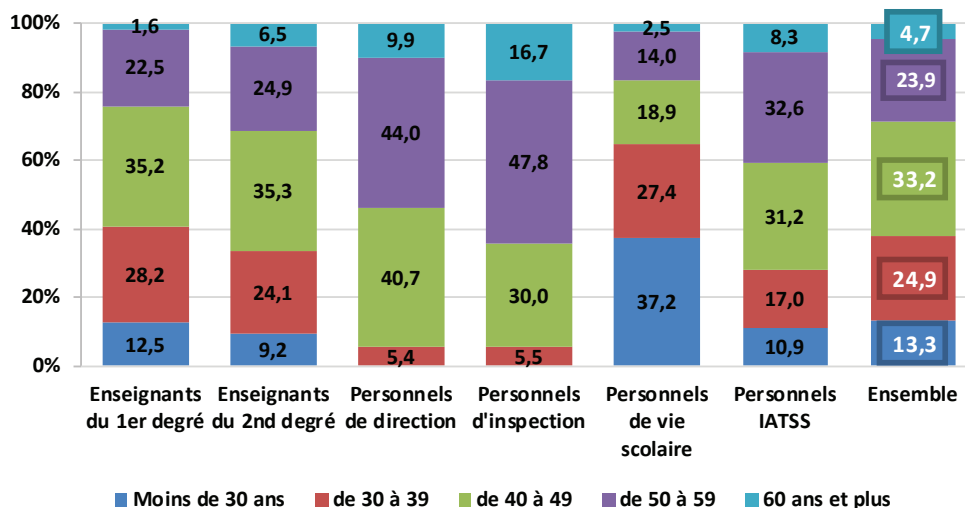
*PP : personnes physiques - ** ETP : équivalent temps plein



Structure par âge

Le corps de métiers où l'âge moyen est le plus élevé est celui des personnels d'inspection (52 ans en moyenne), tandis que celui dont l'âge moyen est le moins élevé correspond aux personnels de vie scolaire (36 ans en moyenne).

Répartition par tranche d'âge



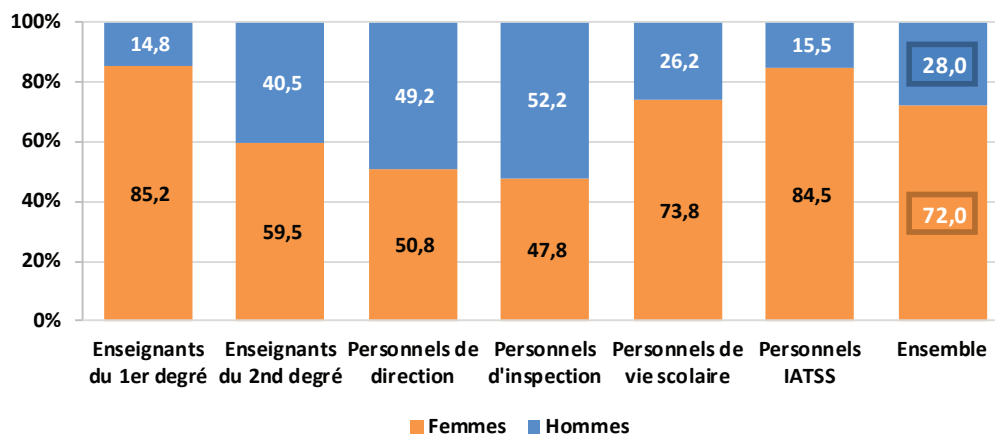
Structure par sexe

La proportion de femmes parmi l'ensemble des personnels est de 72,0%.

Les enseignants du premier degré (85,2%) sont parmi les personnels les plus féminisés, tout comme les IATSS (84,5%).

Le corps des personnels d'inspection avec celui de direction sont ceux où les proportions de femmes sont les plus faibles (respectivement 47,8% et 50,8%).

Répartition selon le sexe





Les enseignants dans le premier degré

En novembre 2017, les enseignants du premier degré représentent 35,4% de l'ensemble des personnels du secteur public en activité.

85,2% sont des femmes et l'âge moyen est de 42 ans.

9 622 personnels

85,2% de femmes

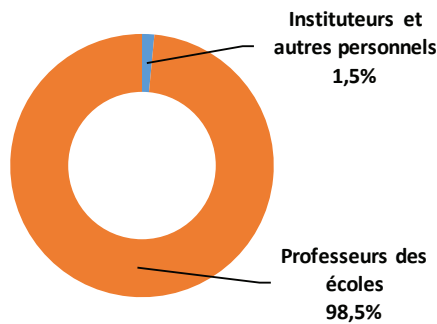
42 ans de moyenne d'âge

Répartition des enseignants dans le premier degré par département

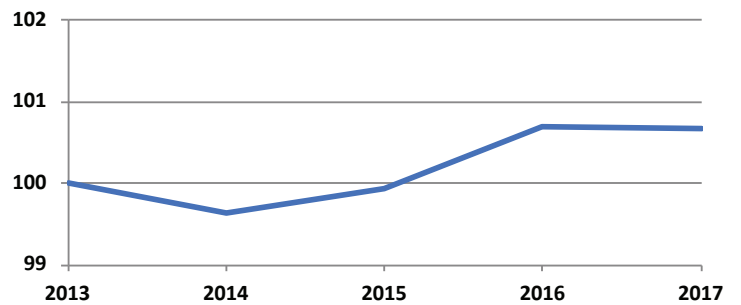
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes	Rappel 2016	Évolution 2017/2016 (en %)
Instituteurs et autres personnels (*)	70	75	145	86,2	131	10,7
Professeurs des écoles	5 625	3 852	9 477	85,2	9 492	-0,2
Ensemble	5 695	3 927	9 622	85,2	9 623	0,0

(*) autres personnels : admissibles contractuels 1^{er} degré session exceptionnelle, contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi, professeurs certifiés et agrégés, intervenants langue primaire, professeurs de lycée professionnel et professeurs contractuels

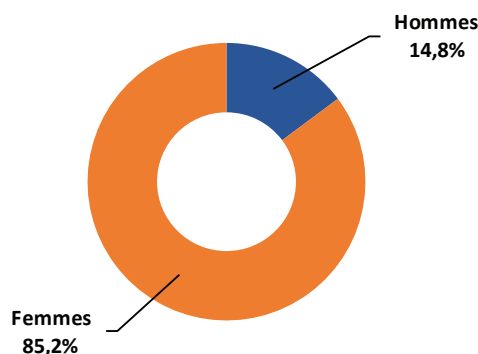
Répartition selon le corps



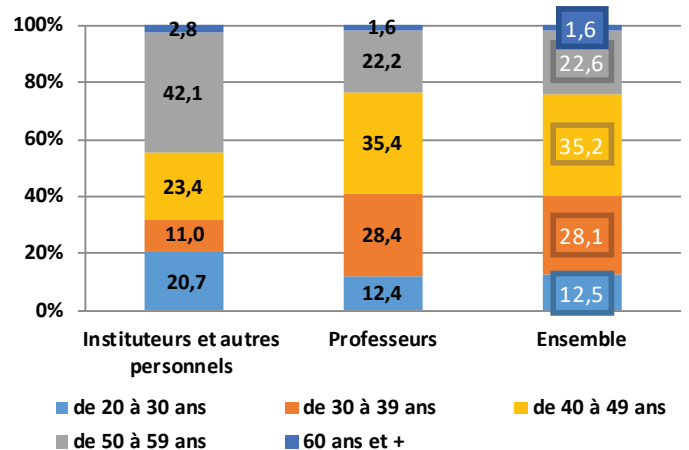
Évolution des effectifs (base 100 en 2013)



Répartition selon le sexe

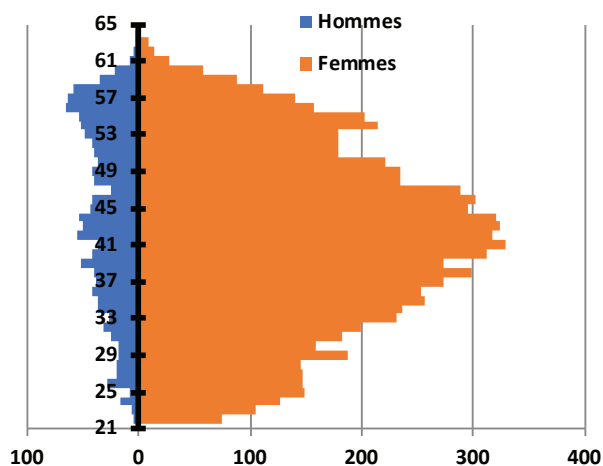


Répartition par tranche d'âge

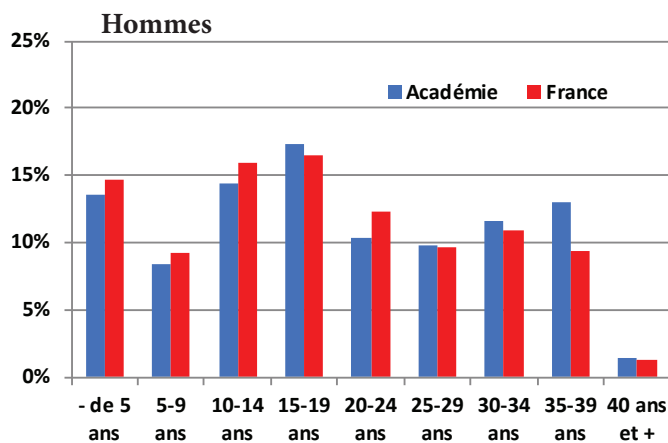
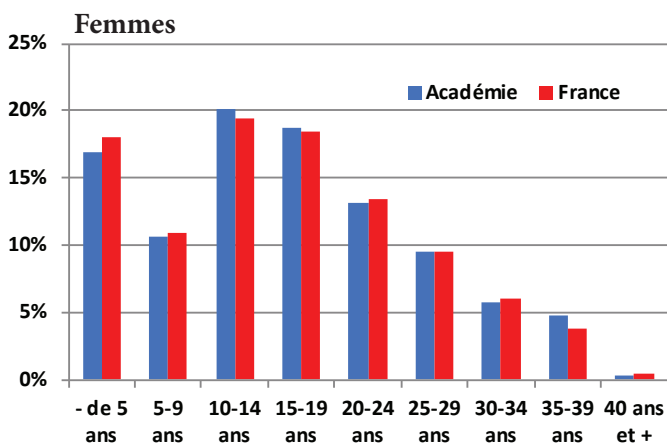
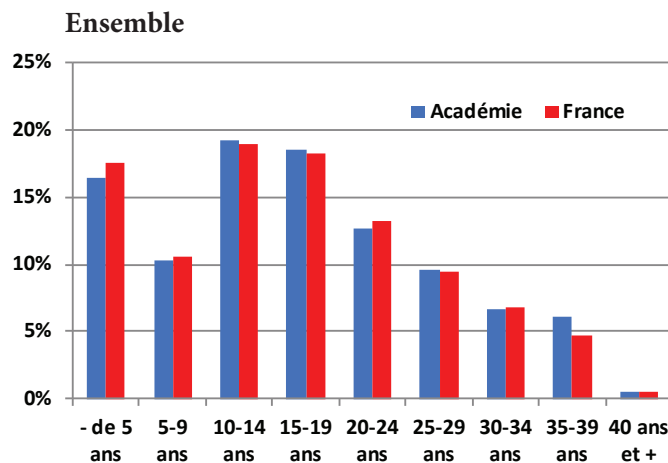


Structure par âge

Pyramide des âges



Répartition des effectifs par classe d'ancienneté



Répartition selon la fonction

Pour un même corps d'appartenance, il existe différentes fonctions. Ainsi, 96,1% des personnels du 1^{er} degré occupent une fonction d'enseignement. Les personnels assurant une fonction de remplacement représentent 8,4% de l'effectif total.

L'âge moyen varie selon la fonction et oscille entre 28 ans (fonctionnaires stagiaires) et 50 ans (conseillers pédagogiques). Les femmes sont surreprésentées dans les fonctions d'enseignement (85,8%), y compris dans celle de direction d'école (77,6%).

	Données académiques				Répartition départementale	
	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Poids (%)	Bas-Rhin	Haut-Rhin
Enseignement	9 250	42	85,8	96,1	5 466	3 784
<i>directeurs d'école</i>	1 322	45	77,6	13,7	762	560
<i>titulaires remplaçants</i>	808	38	70,5	8,4	452	356
<i>fonctionnaires stagiaires</i>	452	28	85,2	4,7	242	210
Besoins éducatifs AIS hors classe	189	49	75,7	2,0	116	73
Conseillers pédagogiques	97	50	63,9	1,0	63	34
Accompagnement soutien et hors AIS	61	44	50,8	0,6	34	27
Réadaptation, administration et mise à disposition	25	48	84,0	0,3	16	9
Ensemble	9 622	42	85,2	100,0	5 695	3 927

Les enseignants dans le second degré

Au 30 novembre 2017, plus de la moitié des enseignants dans le second degré sont des certifiés. 15,1% sont des professeurs de lycées professionnels, 13,7% des agrégés et 6,8% des professeurs et chargés d'EPS.

L'âge moyen des enseignants dans le second degré est de 44 ans.

11 893 personnels

53,3% de certifiés

59,5% de femmes

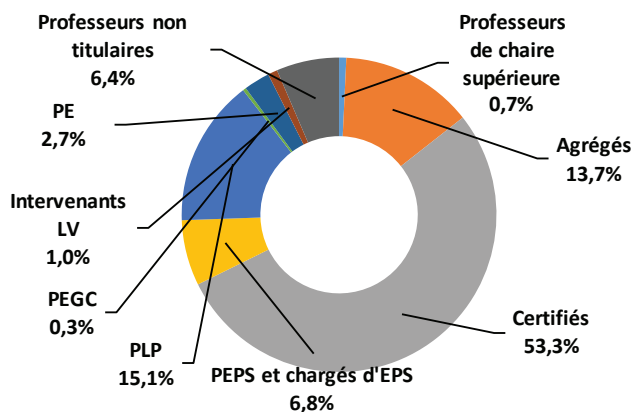
6,4% de non titulaires

44 ans de moyenne d'âge

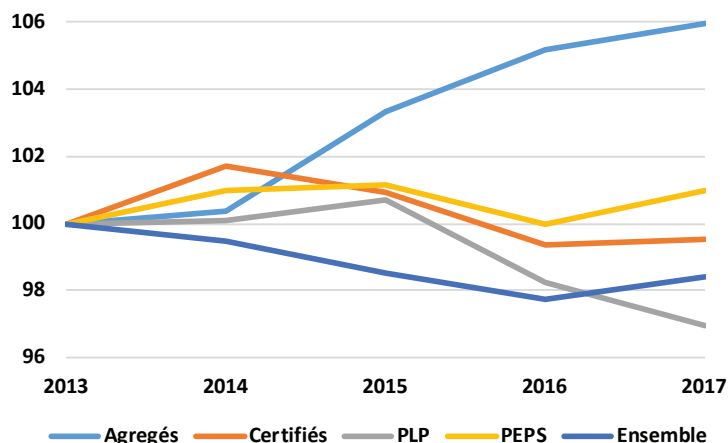
Répartition des enseignants dans le second degré par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes	Rappel 2016	Évolution 2017/2016 (%)
Professeurs de chaire supérieure	72	16	88	38,6	87	1,1
Agrégés	1 110	514	1 624	54,8	1 612	0,7
Certifiés y compris adjoints d'enseignement	3 827	2 512	6 339	64,2	6 328	0,2
Professeurs d'EPS (PEPS) et chargés d'EPS	467	336	803	47,7	795	1,0
Professeurs de LP (PLP)	1 063	735	1 798	52,8	1 823	-1,4
Professeurs ens. général de collège (PEGC)	22	18	40	50,0	56	-28,6
Professeurs des écoles (PE)	183	134	317	64,4	312	1,6
Intervenants en langue vivante	68	49	117	81,2	117	0,0
Professeurs non titulaires	440	327	767	55,5	682	12,5
Ensemble	7 252	4 641	11 893	59,5	11 812	0,7

Répartition selon le corps

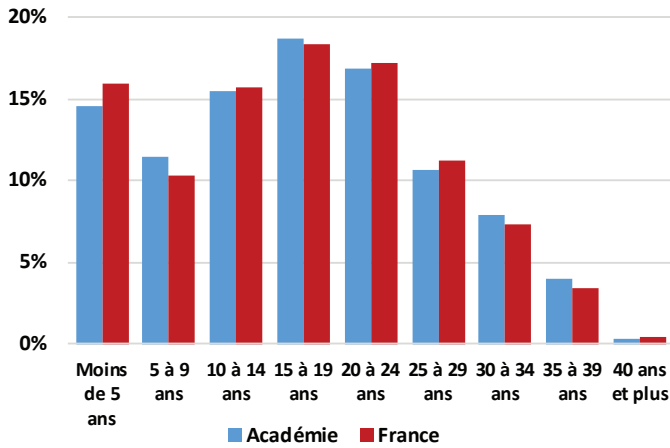


Évolution des effectifs (base 100 en 2013)

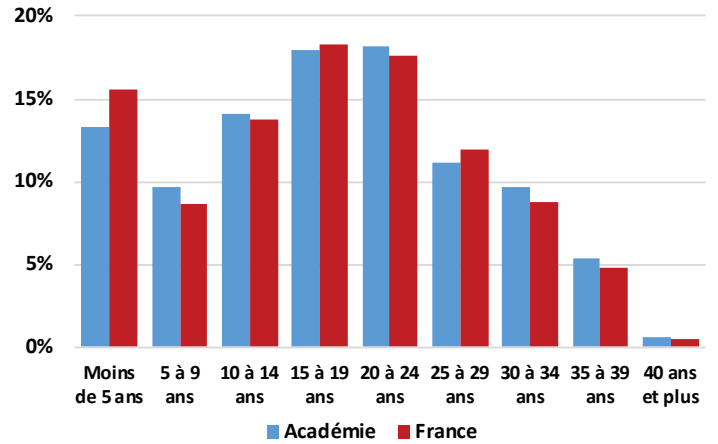


Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

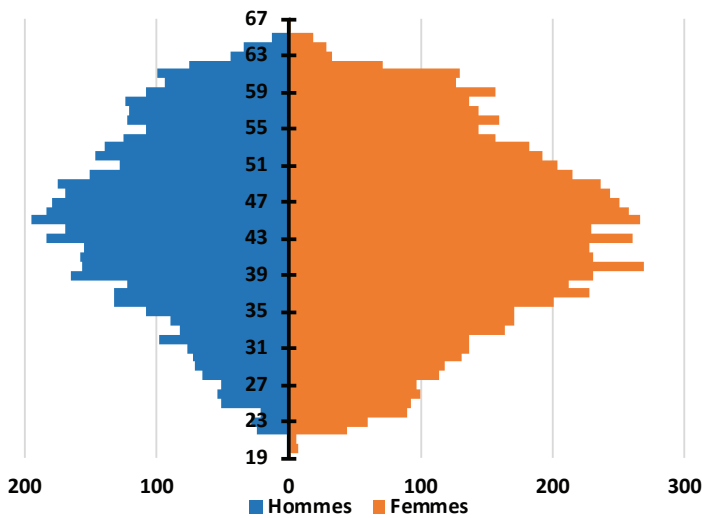
Hommes



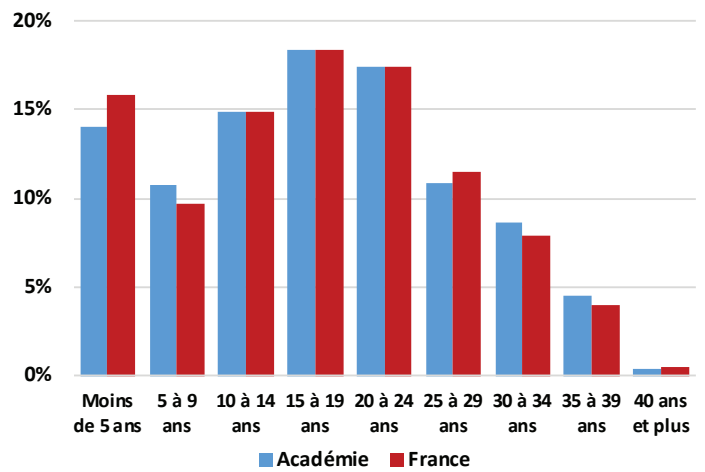
Femmes



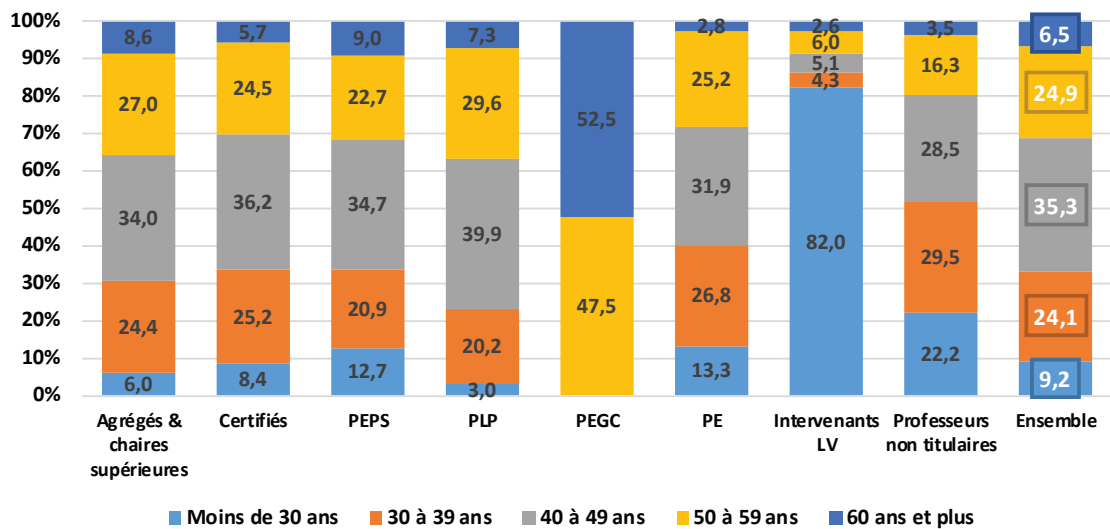
Pyramide des âges



Ensemble



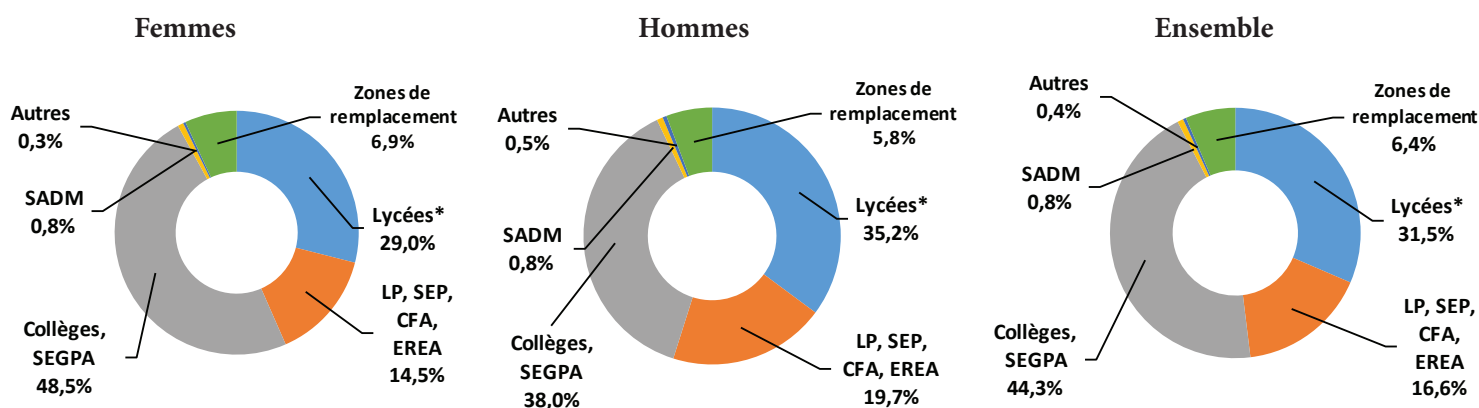
Répartition par tranche d'âge



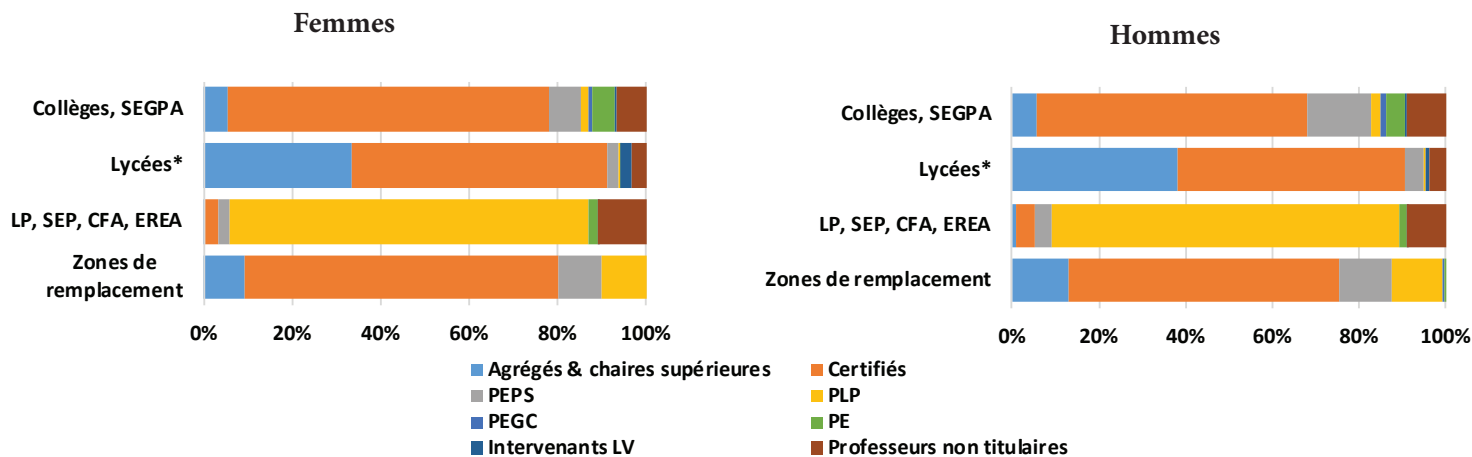
Fonctions	Effectifs	Âge moyen	% femmes	Poids (%)	Rappel 2016	Évolution 2017/2016 (%)
Administration	5	45	40,0	0,1	7	-28,6
Apprentissage	60	50	50,0	0,5	64	-6,3
Assistant étranger	117	28	81,2	1,0	117	0,0
Conseiller en formation continue	35	50	62,9	0,3	35	0,0
Coordinateur insertion jeunes	17	50	70,6	0,1	17	0,0
Coordonnateur pédagogique en centre de formation d'apprentis	14	48	57,1	0,1	14	0,0
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	73	54	50,7	0,6	69	5,8
Documentation	267	43	83,1	2,2	268	-0,4
Éducateur en internat	12	39	41,7	0,1	22	-45,5
Enseignement	11 249	44	58,9	94,6	11 160	0,8
Réadaptation	21	51	38,1	0,2	21	0,0
Autres*	23	40	39,1	0,2	18	27,8
Ensemble	11 893	44	59,5	100,0	11 812	0,7

* Autres : Emplois particuliers, formation continue des adultes, laboratoire et conseillers pédagogiques (31.92)

Répartition selon le type d'établissement



Répartition selon le type d'établissement et le statut des personnels



* Dans l'ensemble du document, l'appellation lycée correspond aux lycées généraux et technologiques ainsi qu'à l'enseignement général dans les lycées polyvalents.

Les enseignants du second degré() par famille de discipline enseignée**

Regroupement de disciplines de poste		Effectifs	Âge moyen	% femmes	% certifiés	% non titulaires	Poids (%)
Langues vivantes	allemand	846	44	83,9	63,7	11,0	7,1
	anglais	946	42	84,1	80,5	9,1	8,0
	arabe	10	42	60,0	50,0	30,0	0,1
	chinois	10	38	90,0	50,0	40,0	0,1
	espagnol	134	44	83,6	72,4	14,2	1,1
	italien	25	44	84,0	68,0	12,0	0,2
	japonais	*	52	50,0	*	*	*
	portugais	7	42	100,0	57,1	28,6	0,1
	russe	*	44	100,0	*	*	*
	turc	5	40	60,0	40,0	60,0	0,0
Lettres autres disciplines		271	45	63,8	0,0	6,6	2,3
Lettres et autres langues vivantes		221	47	88,7	1,8	9,0	1,9
Lettres classiques, lettres modernes		1 232	42	81,2	80,1	5,8	10,4
Arts plastiques		201	46	69,2	77,6	6,0	1,7
Documentation		267	43	83,1	92,9	6,7	2,2
Enseignements artistiques et arts appliqués		94	45	67,0	20,2	2,1	0,8
Économie et gestion		665	47	66,3	34,0	10,1	5,6
Éducation musicale		192	46	55,2	76,0	6,8	1,6
Éducation physique et sportive		889	44	47,6	0,1	0,3	7,5
Enseignants du 1 ^{er} degré		323	42	65,0	0,6	1,2	2,7
Enseignement religieux		103	52	72,8	91,3	8,7	0,9
Histoire-géographie		858	42	49,8	80,5	4,9	7,2
Hotellerie - restauration		86	46	36,0	43,0	5,8	0,7
Mathématiques		1 149	42	46,8	69,9	5,3	9,7
Mathématiques et autres disciplines		233	47	27,9	0,0	3,9	2,0
Philosophie		122	46	32,8	54,9	9,8	1,0
SBSSA		377	45	84,4	26,0	13,3	3,2
Sciences de laboratoire		14	51	64,3	28,6	7,1	0,1
Sciences de la vie et de la terre		509	42	67,6	58,3	7,5	4,3
Sciences économiques et sociales		126	40	47,6	73,8	12,7	1,1
Sciences et techniques industrielles		805	47	10,4	28,8	7,6	6,8
Sciences physiques et chimiques		662	44	39,0	66,3	3,5	5,6
Technologie		261	49	21,5	82,8	13,8	2,2
Autres disciplines professionnelles		150	48	50,7	7,3	23,3	1,3
Autres		94	48	52,1	38,3	43,6	0,8
Ensemble		11 893	44	59,5	53,3	7,4	100,0

* effectif inférieur à 5 (secret statistique)

** sont comptabilisés dans ce tableau, tous les professeurs y compris en CFA, établissement socio-éducatif, groupement établissement pour formation continue, Inspection académique, Rectorat et zone de remplacement



Famille de discipline enseignée

	Bureautique
	Commerce international (en TS)
	Design de communication
	Éco et gest. option communication, organisation et gestion de ressources humaines
	Économie et gestion
	Économie et gestion option commerce et vente
Économie et gestion	Économie et gestion option comptabilité et finance
	Économie et gestion option conception et gestion des systèmes d'information
	Économie et gestion option gestion et administration
	Économie et gestion option marketing
	Économie et gestion option transport logistique
	Économie gestion - hôtellerie restauration (en TS)
	Esthétique industrielle - design
	Gestion et informatique
	Secrétariat assistante trilingue (seconde langue étrangère)
Enseignants du 1 ^{er} degré	Enseignant 1 ^{er} degré de l'éducation spécialisée
	Enseignant 1 ^{er} degré référent élèves handicapés
	Enseignant 1 ^{er} degré spécialisé
	Option c
	Option d
	Option f
Enseignement religieux	Enseignement religieux catholique
	Enseignement religieux protestant
Hotellerie - restauration	Hôtellerie et restauration option production et ingénierie culinaire
	Hôtellerie et restauration option service et accueil en hôtellerie et restauration
	Hôtellerie et tourisme
	Hôtellerie option services et commercialisation
	Hôtellerie option techniques culinaires
	Hôtellerie option tourisme
	Maître d'hôtel de restaurant
Lettre classiques, lettres modernes	Lettres classiques
	Lettres modernes
Lettres autres disciplines	Français latin
	Lettres éducation musicale
	Lettres histoire géographie
Lettres et autres langues vivantes	Lettres allemand
	Lettres anglais
	Lettres espagnol
	Lettres portugais
Mathématiques et autres disciplines	Mathématiques - sciences physiques
	Mathématiques et arts plastiques
Sciences physiques et chimiques	Mesures physiques et chimiques
	Physique et électricité appliquée
	Sciences physiques et chimiques
SBSSA	Biochimie - génie biologique
	Biotechnologies - santé environnement
	Biotechnologies : génie biologique
	Coordonnateur pédagogique d'apprentissage
	Génie chimique
	Sciences et techniques médico-sociales
Sciences de la vie et de la terre	Sciences de la vie et de la terre
	Sciences naturelles, physique, technologie
Sciences de laboratoire	Imagerie médicale
	Sciences et techniques de laboratoire, biologiques et médicales



Famille de discipline enseignée (suite)

	Construction et réparation en carrosserie
	Exploitation forestière et scierie
	Génie civil construction et économie
	Génie civil construction et réalisation
	Génie électrique : électronique
	Génie électrique option électrotechnique
	Génie industriel bois
	Génie industriel des plastiques et composites
	Génie industriel des structures métalliques
	Génie industriel textiles et cuirs
	Génie mécanique - maintenance de véhicules
	Génie mécanique construction
	Génie mécanique maintenance des systèmes mécaniques automatisés
	Génie mécanique productique
	Génie thermique
	Industries graphiques
	Industries graphiques (imprimerie et livre)
	Maintenance des réseaux bureautique et télématique
	Maintenance électronique (MAVELEC)
	Sciences et techniques industrielles (CPGE)
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie des constructions
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie électrique
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie informatique
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique
	Techniques industrielles électricité mécanique bâtiment
	Technologie : construction mécanique
Sciences et techniques industrielles	Aide au chef de travaux
	Architecture intérieure et cadre bâti
	Boulangerie
	Carrelage mosaïque
	Coiffure
	Composition de la forme imprimante
	Conducteurs routiers
	Couverture
	Dessin d'art appliqué aux métiers
	Ébénisterie
	Ébénisterie d'art
	Employé technique de collectivités
	Entretien des articles textiles
	Esthétique cosmétique
	Formation continue des adultes (DAFCO)
	Horticulture
	Insertion 60000 jeunes
	Mécanique agricole
	Navigation fluviale et rhénane
	Pâtisserie
	Peinture - revêtements
	Prothèse dentaire
	Transports (en TS)
	Administration
	Assistant ingénieur
	Assurance (en TS)
	Conseiller en formation continue (CFC)
	Coordination pédagogique et ingénierie de formation
	Langue des signes française
	Microtechnique
	Réadaptation
	Sécurité et prévention
Autres disciplines professionnelles	
Autres	

Les personnels de direction

Au 30 novembre 2017, 66,2% des personnels de direction sont en collège et 33,8% sont en lycée.

Les personnels de direction sont majoritairement des femmes (50,8%).

46,1% des chefs d'établissement ont moins de 50 ans, cette proportion étant plus importante dans les collèges (47,1%).

423 personnels

50,8% de femmes

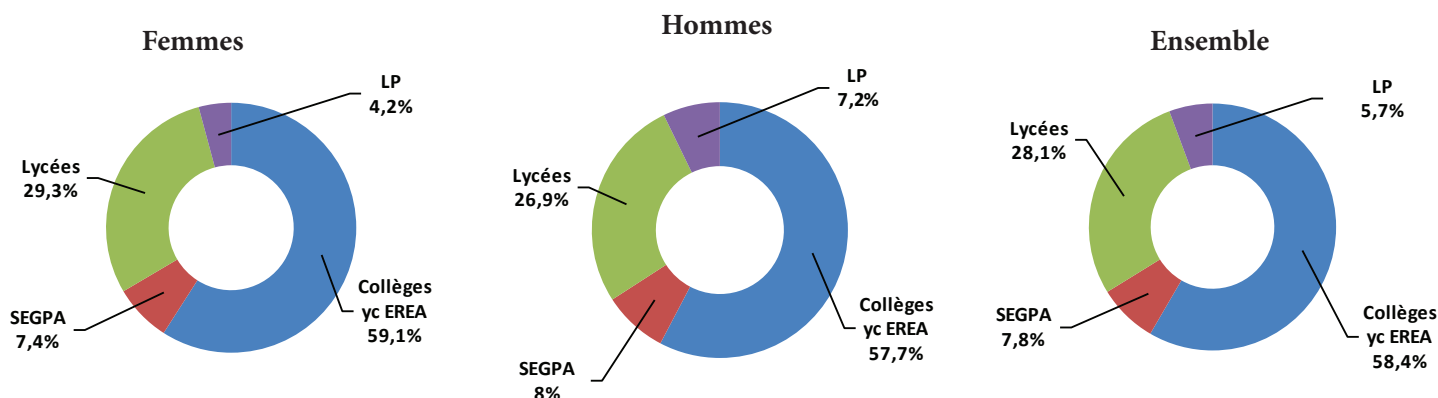
51 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels de direction par département

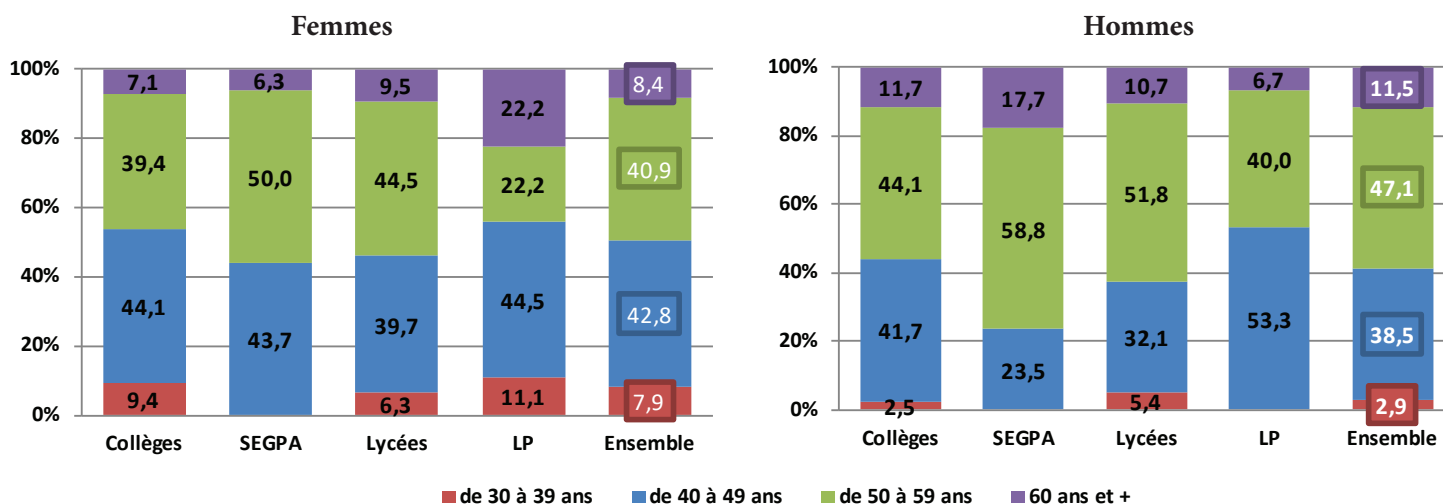
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes	Rappel 2016 (*)	Évolution 2017/2016 (%)
Principaux de collège et adjoints, directeurs d'EREA	151	96	247	51,4	248	-0,4
Directeurs adjoints SEGPA	19	14	33	48,5	38	-13,2
Provisseurs de lycée et adjoints	70	49	119	52,9	119	0,0
Provisseurs de LP et adjoints	16	8	24	37,5	26	-7,7
Ensemble	256	167	423	50,8	431	-1,9

(*) Hors personnels de direction des services académiques qui sont comptabilisés depuis cette année avec les IATSS (encadrement supérieur)

Répartition selon le type d'établissement



Répartition par tranche d'âge





Les personnels d'inspection

Au 30 novembre 2017, l'académie dénombre 90 personnels d'inspection, 42,2% d'entre eux sont dans le 1^{er} degré.

La proportion de femmes est de 47,8%.

L'âge moyen est de 52 ans.

90 personnels

47,8% de femmes

52 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels d'inspection par département

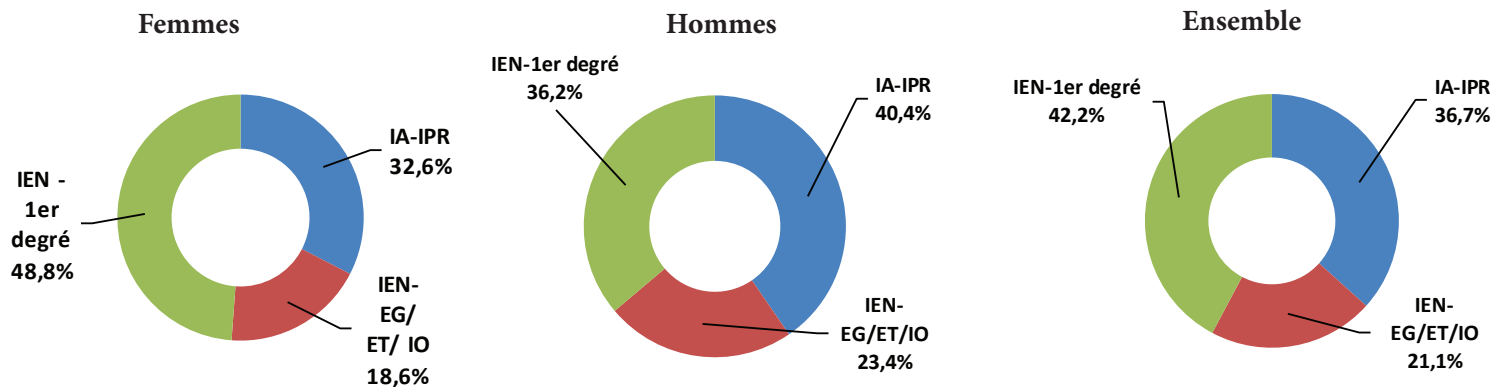
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes	Rappel 2016	Évolution 2017/2016 (%)
IA-IPR (1)	33	0	33	42,4	33	0,0
IEN-EG/ ET/ IO (2)	*	*	19	42,1	19	0,0
IEN - 1 ^{er} degré	*	*	38	55,3	39	-2,6
Ensemble	73	17	90	47,8	91	-1,1

(1) IA-IPR : Inspecteurs d'académie - Inspecteurs pédagogiques régionaux

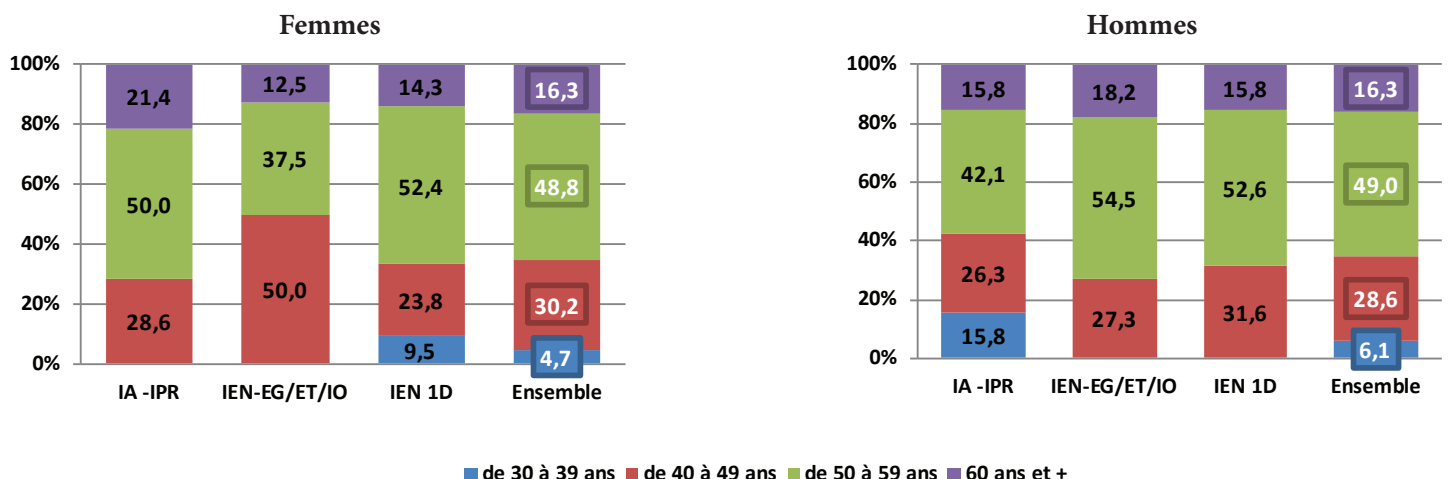
(2) IEN-EG/ET/IO : Inspecteurs de l'Éducation nationale en charge de l'enseignement général / de l'enseignement technique / de l'information et de l'orientation

* secret statistique

Répartition selon le corps



Répartition par tranche d'âge



■ de 30 à 39 ans ■ de 40 à 49 ans ■ de 50 à 59 ans ■ 60 ans et +

Les personnels de vie scolaire

Au 30 novembre 2017, l'académie compte 2 894 personnels de vie scolaire. Près de quatre agents sur cinq appartiennent aux personnels de surveillance et d'assistance éducative (79,5%), 12,8% aux personnels d'éducation et 7,7% aux psychologues de l'Éducation nationale.

Ce sont très majoritairement des femmes (notamment les psychologues de l'Éducation nationale) (81,5%). L'âge moyen des personnels de vie scolaire est de 36 ans.

2 894 personnels

79,5% de personnels de surveillance et d'assistance éducative

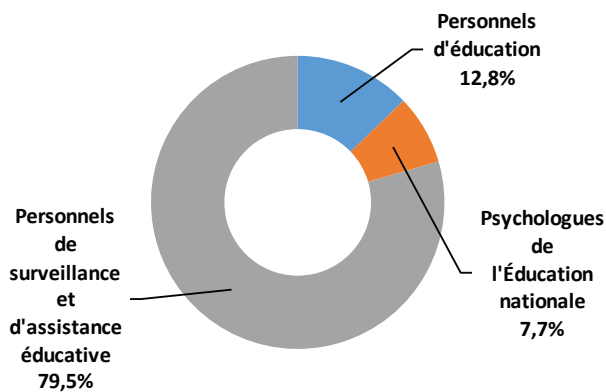
73,8% de femmes

36 ans de moyenne d'âge

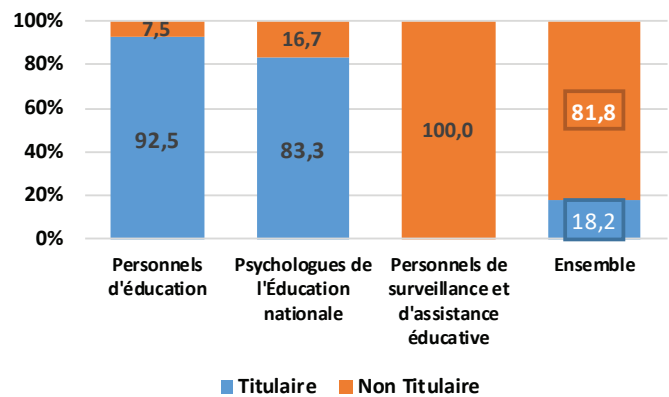
Répartition des personnels de vie scolaire par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes
Personnels d'éducation	223	148	371	70,1
Psychologues de l'Éducation nationale	132	90	222	81,5
Personnels de surveillance et d'assistance éducative	1 313	988	2 301	73,7
Total général	1 668	1 226	2 894	73,8

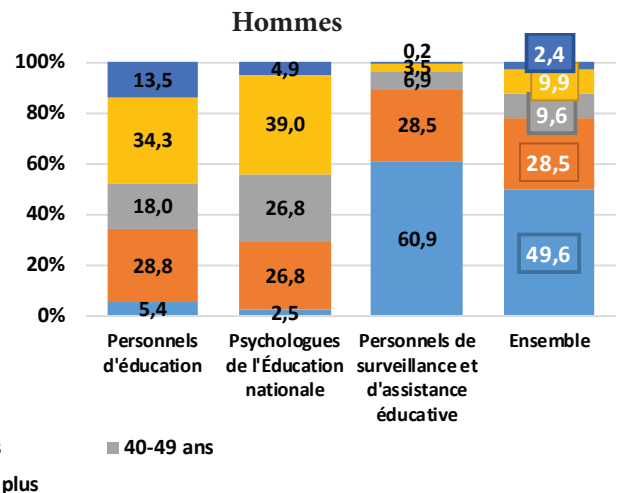
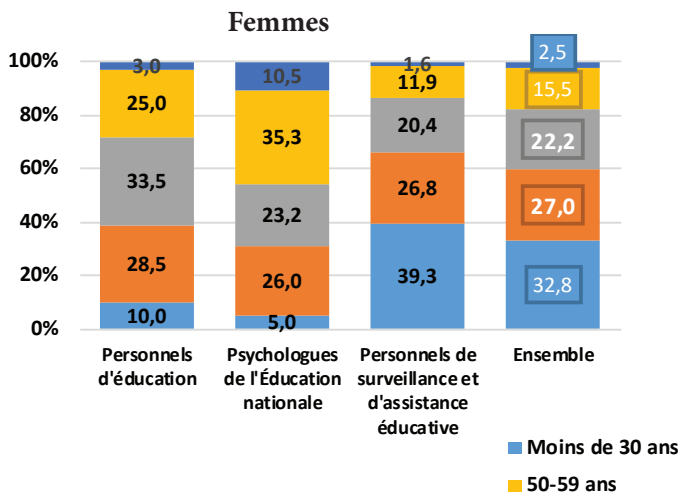
Répartition selon le corps



Répartition selon le statut



Répartition par tranche d'âge



Les personnels d'éducation

Au 30 novembre 2017, on dénombre 371 personnels d'éducation, à savoir 92,5% de CPE et 7,5% d'agents contractuels.

Plus de deux personnes sur trois sont des femmes (70,1%).

L'âge moyen des personnels d'éducation est de 44 ans.

371 personnels

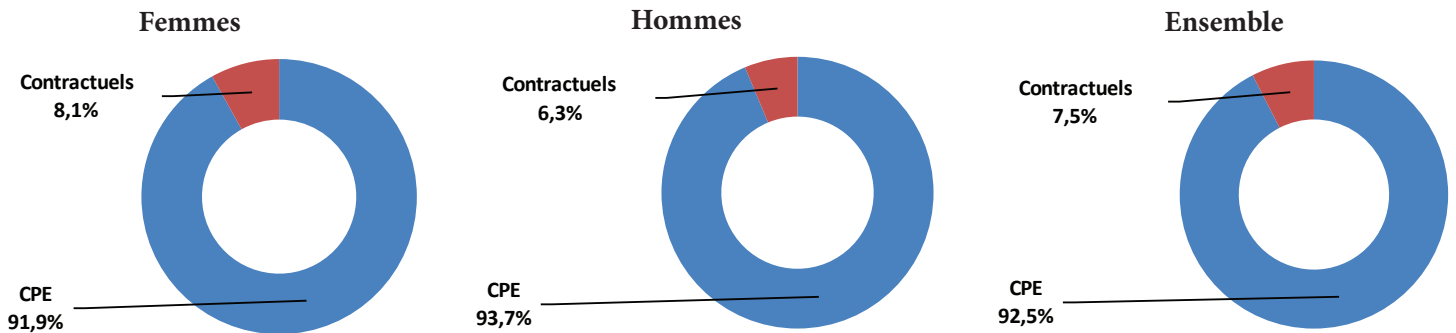
70,1% de femmes

44 ans de moyenne d'âge

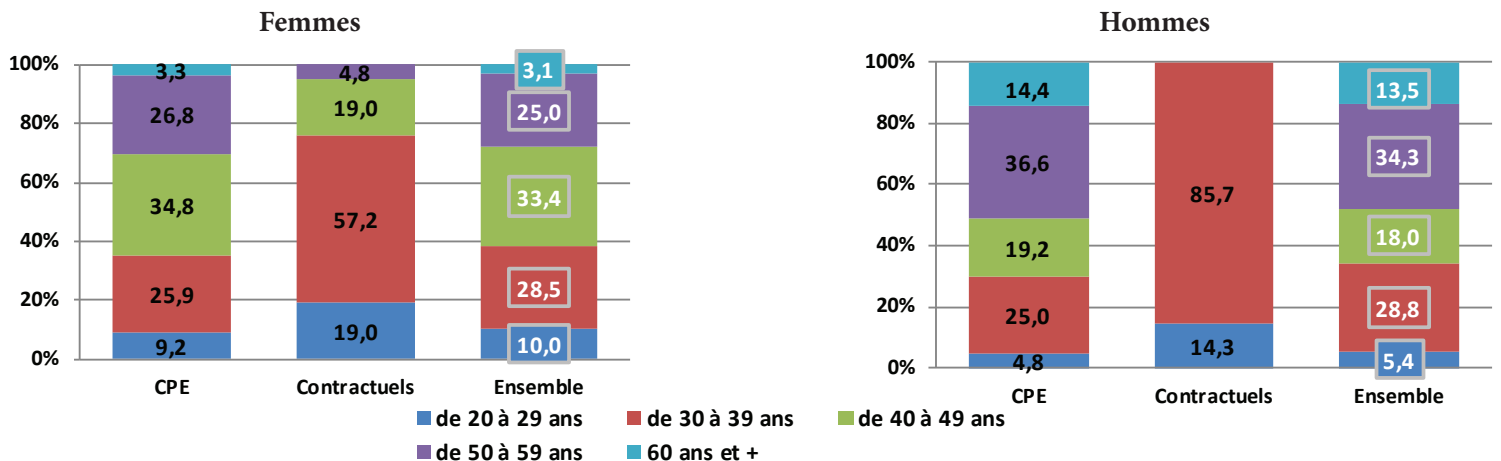
Répartition des personnels d'éducation par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes	Rappel 2016	Évolution 2017/2016 (%)
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	206	137	343	69,7	330	3,9
Agents contractuels	17	11	28	75,0	21	33,3
Ensemble	223	148	371	70,1	351	5,7

Répartition selon le corps



Répartition par tranche d'âge





Les psychologues de l'Éducation nationale

Au 30 novembre 2017, l'académie compte 222 psychologues de l'Éducation nationale parmi lesquels 14 directeurs de centre d'information et d'orientation.

Plus de quatre personnes sur cinq sont des femmes (81,5%).

L'âge moyen des psychologues est de 47 ans.

222 personnels

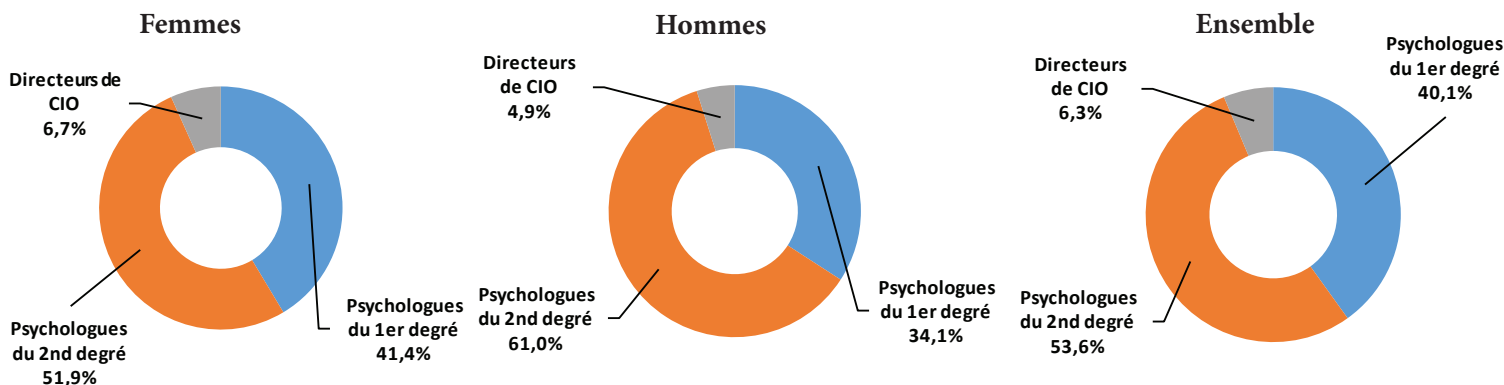
81,5% de femmes

47 ans de moyenne d'âge

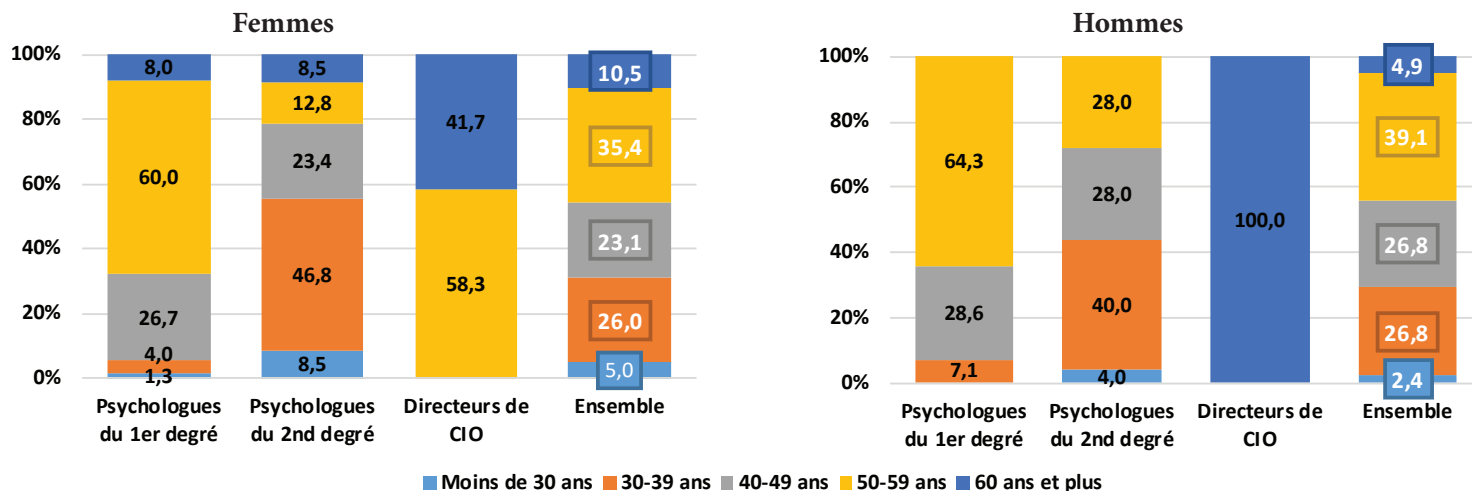
Répartition des psychologues de l'Éducation nationale par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes
Psychologues du 1 ^{er} degré	50	39	89	84,3
Psychologues du 2 nd degré	75	44	119	79,0
Directeurs de CIO	7	7	14	85,7
Ensemble	132	90	222	81,5

Répartition selon le corps



Répartition par tranche d'âge





Les personnels de surveillance et d'assistance éducative

2 301 personnels assurent des fonctions d'assistance éducative et de surveillance dans les 1^{er} et 2nd degrés :

- 58,3% pour l'encadrement et la surveillance des élèves (y compris en internat)
- 36,6% pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap
- 4,1% au titre de l'assistance pédagogique et 0,7% sur le champ de la prévention et de la sécurité
- 0,3% pour l'accompagnement des personnels en situation de handicap

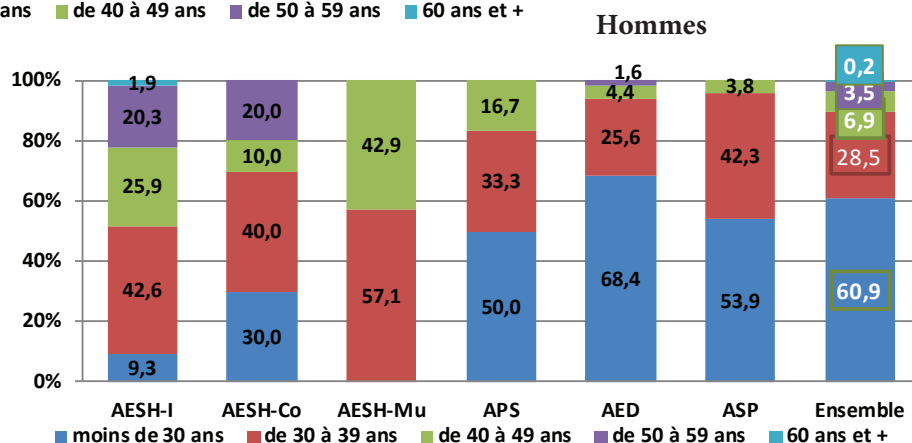
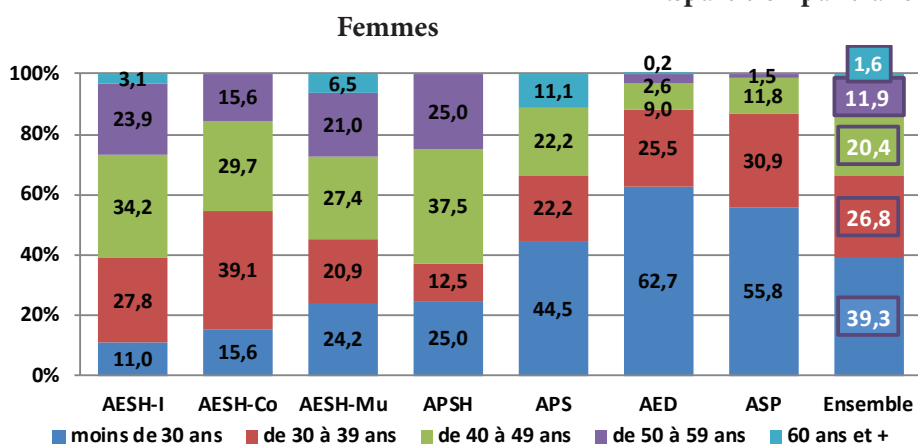
2 301 personnels
73,7% de femmes
34 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels d'assistance éducative par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes	Rappel 2016	Évolution 2017/2016 (%)
Accompagnant élèves en situation de handicap individuel (AESH-I)	346	353	699	92,3	564	23,9
Accompagnant élèves en situation de handicap collectif (AESH-Co)	37	37	74	86,5	77	-3,9
Accompagnant élèves en situation de handicap mutualisé (AESH-Mu)	39	30	69	89,9	79	-12,7
Accompagnant personnels en situation de handicap (APSH)	*	*	8	100,0		
Assistant de prévention et de sécurité (APS)	*	*	15	60,0	13	15,4
Assistant d'éducation (AED)	834	508	1 342	62,5	1 326	1,2
Assistant pédagogique (ASP)	42	52	94	72,3	93	1,1
Ensemble	1 313	988	2 301	73,7	2 152	6,9

* secret statistique

Répartition par tranche d'âge



Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, de santé et sociaux (IATSS)

Au 30 novembre 2017, l'académie compte 2 233 personnels IATSS. Plus de deux agents sur trois appartiennent à la filière administrative, 16,9% à la filière médico-sociale et 13,4% à la filière technique.

85,2% des personnels IATSS sont titulaires.

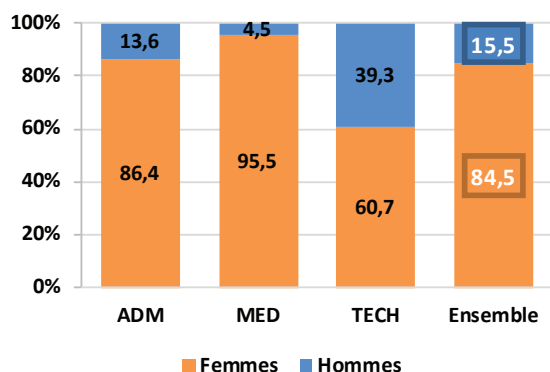
Ce sont très majoritairement des femmes (notamment dans les filières administratives et médico-sociales).

2 233 personnels
69,7% administratifs
84,5% de femmes
45 ans de moyenne d'âge

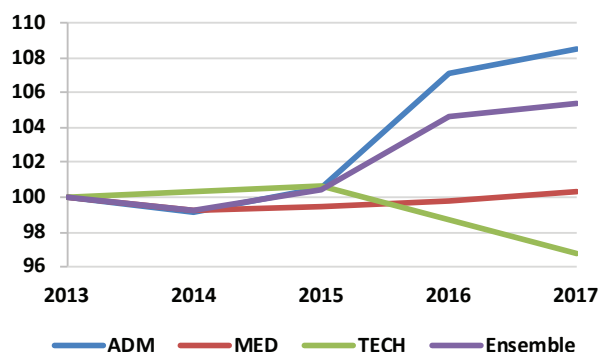
Répartition des personnels selon la filière par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes	Rappel 2016	Évolution 2017/2016 (en %)
Personnels administratifs (ADM)	1 088	468	1 556	86,4	1 536	1,3
Personnels médico-sociaux (MED)	222	155	377	95,5	375	0,5
Personnels techniques, ouvriers et de service (TECH)	215	85	300	60,7	306	-2,0
Ensemble	1 525	708	2 233	84,5	2 217	0,7

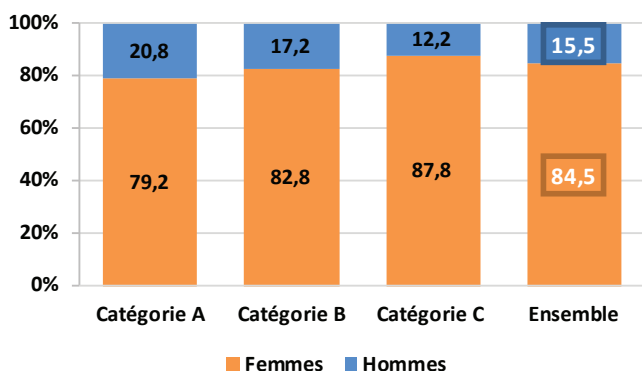
Répartition par fonction selon le sexe



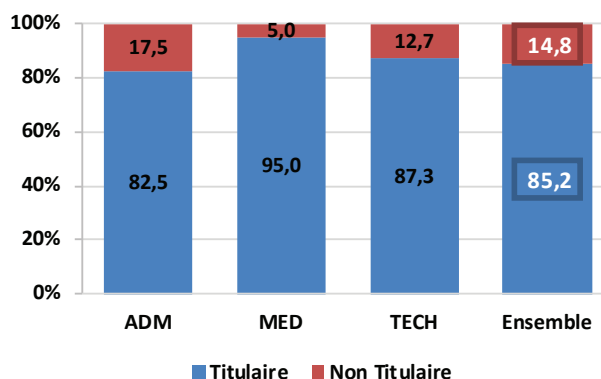
Évolution des effectifs (base 100 en 2013)



Répartition par catégorie selon le sexe



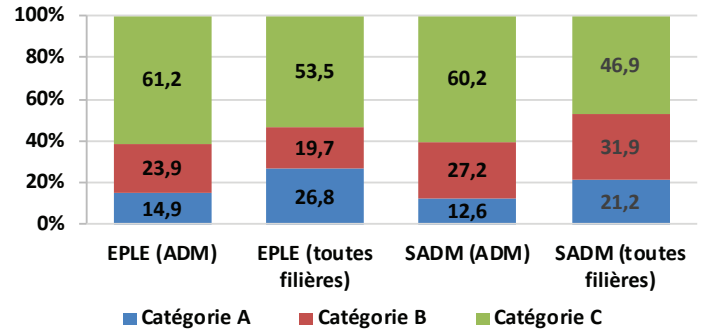
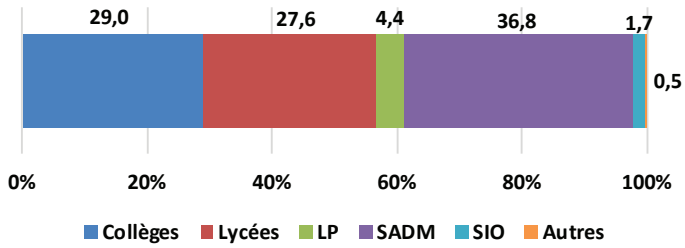
Répartition selon le statut





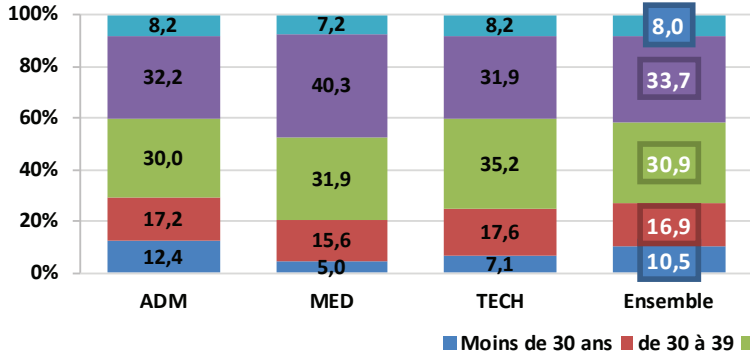
Répartition selon la catégorie et la nature de l'établissement

Répartition par type d'établissement

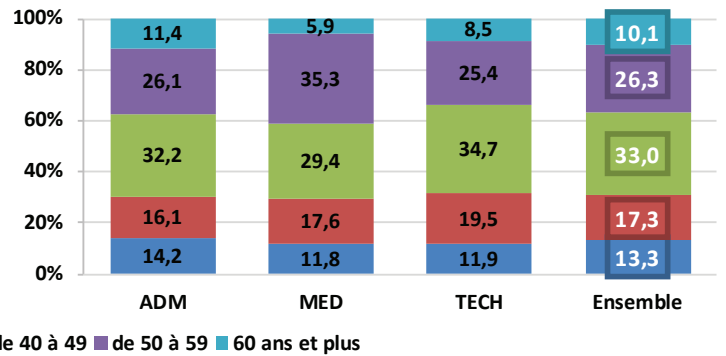


Répartition par tranche d'âge

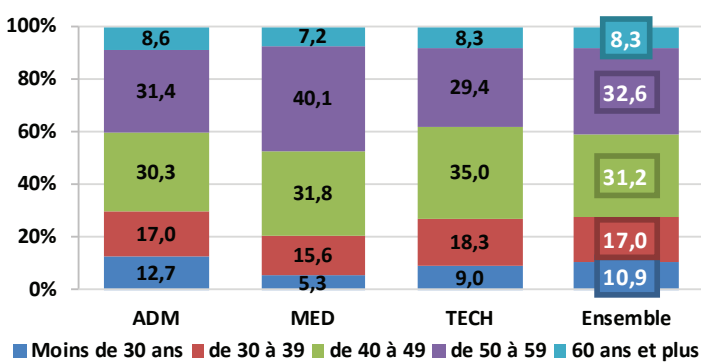
Femmes



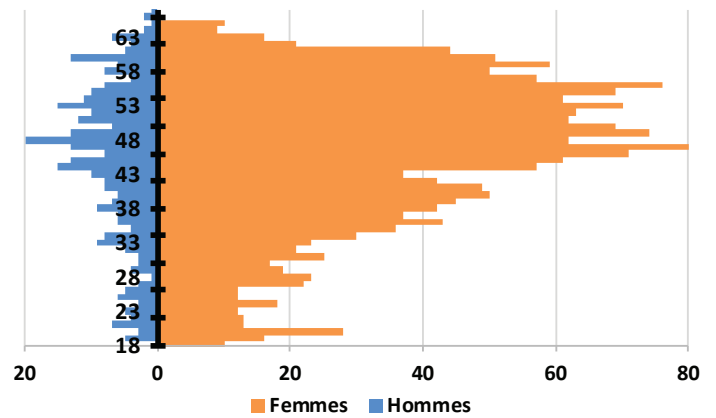
Hommes



Ensemble

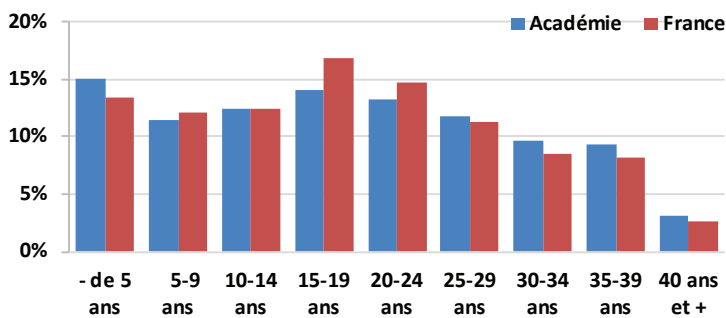


Pyramide des âges

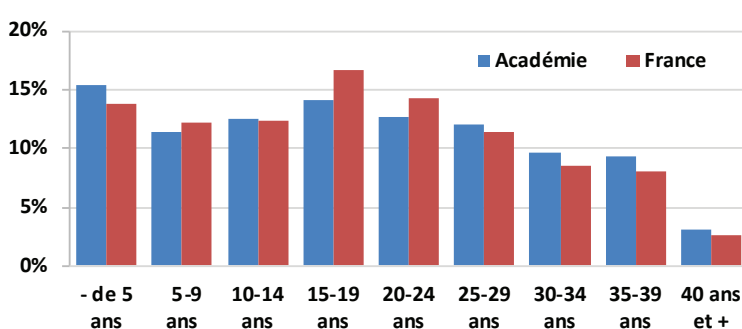


Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

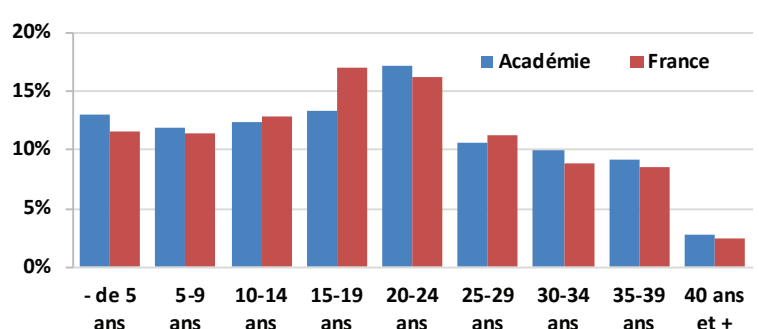
Ensemble



Femmes



Hommes



IATSS : la filière administrative

Sur les 1 556 personnels administratifs de l'académie de Strasbourg, une grande majorité sont des femmes (86,4%).

La moyenne d'âge est de 45 ans.

Les personnels de catégorie B représentent 24,8% de l'effectif total. Six agents sur dix sont de catégorie C.

1 556 personnels

61,4% de catégorie C

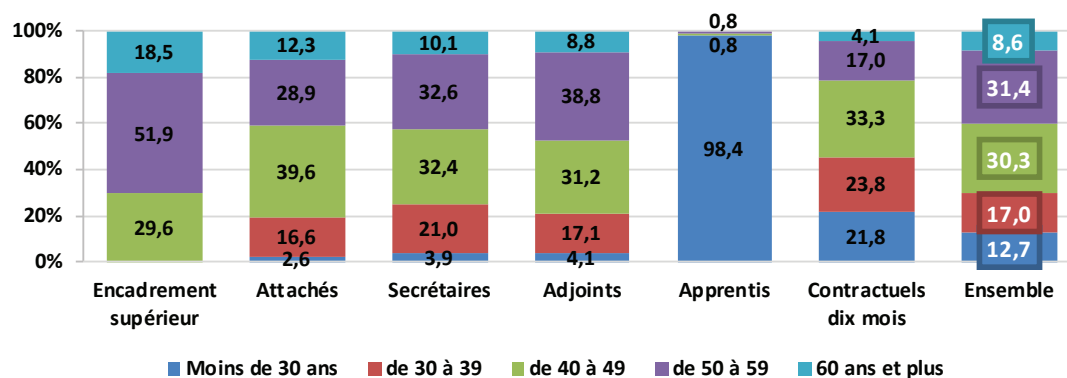
86,4% de femmes

45 ans de moyenne d'âge

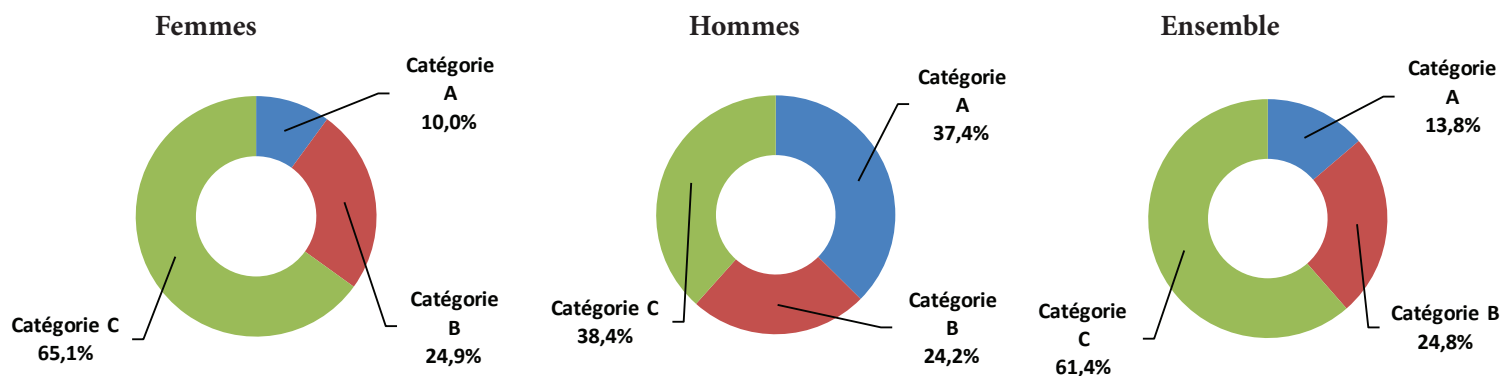
Répartition des personnels administratifs par département

Catégorie	Corps	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes	Rappel 2016	Évolution 2017/2016 (%)
A	Encadrement supérieur	22	5	27	40,7	24	12,5
	Attachés	129	58	187	66,3	192	-2,6
Ensemble catégorie A		151	63	214	63,1	216	-0,9
Ensemble catégorie B	Secrétaires (SAENES) yc contractuels	277	109	386	86,8	370	4,3
C	Adjointes administratives (ADJENES)	434	256	690	93,3	699	-1,3
	Apprentis	119	0	119	81,5	110	8,2
	Contractuels	107	40	147	91,2	141	4,3
Ensemble catégorie C		660	296	956	91,5	950	0,6
Ensemble filière administrative		1 088	468	1 556	86,4	1 536	1,3

Répartition par tranche d'âge



Répartition par catégorie



IATSS : la filière santé-sociale

Les 377 agents santé-sociaux sont quasi exclusivement des femmes (95,5%).

76,9% des personnels de cette filière sont de catégorie A et 5,0% sont des non titulaires.

377 personnels

76,9% de catégorie A

95,5% de femmes

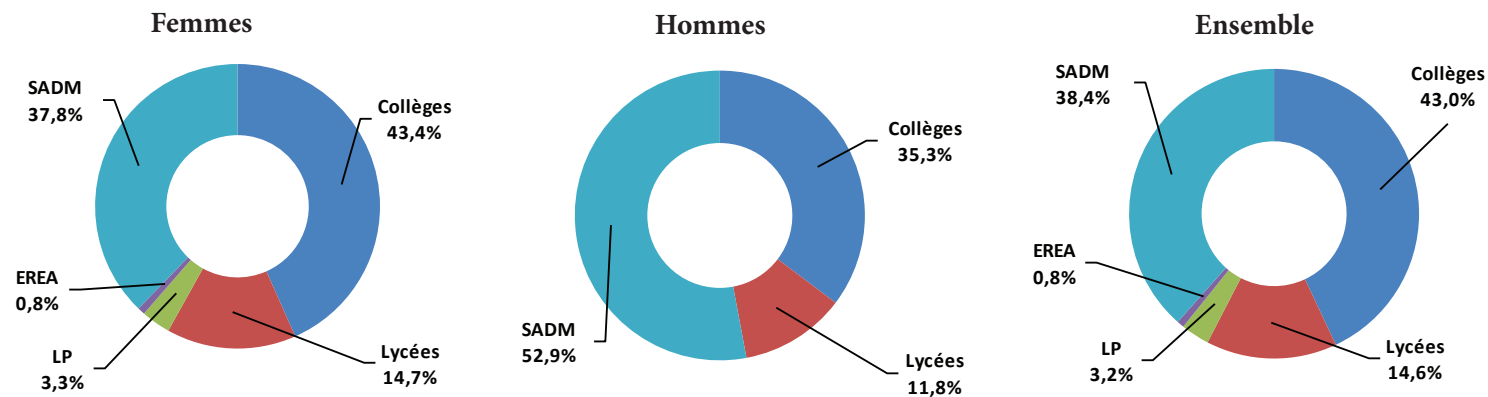
47 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels de santé - sociaux par département

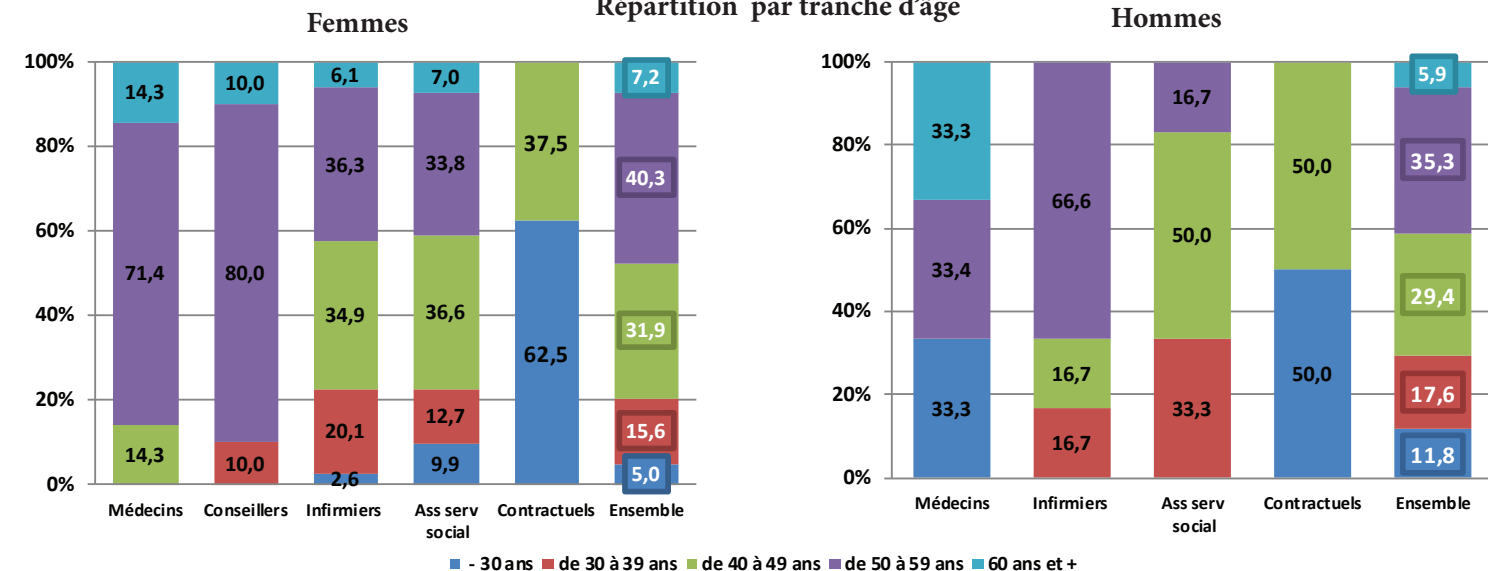
Catégorie	Corps	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes	Rappel 2016	Évolution 2017/2016 (%)
A	Médecins, médecins conseillers techniques yc contractuels	*	*	45	93,3	46	-2,2
	Conseillers techniques de service social des administrations de l'état	*	*	10	100,0	11	-9,1
	Infirmiers de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	*	*	235	97,4	228	3,1
Ensemble catégorie A		169	121	290	96,9	285	1,8
B	Assistants de service social des administrations de l'état	*	*	77	92,2	74	4,1
	Assistants sociales et infirmières contractuelles	*	*	10	80,0	16	-37,5
Ensemble catégorie B		53	34	87	90,8	90	-3,3
Ensemble filière santé et sociale		222	155	377	95,5	375	0,5

*secret statistique

Répartition par type d'établissement



Répartition par tranche d'âge





IATSS : la filière ingénieurs, techniciens de recherche et de formation

Avec 300 agents, la filière des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) représente 13,5% des effectifs IATSS.

37,7% des personnels ont 50 ans et plus.

66,0% des personnels ITRF sont de catégorie C et 12,7% sont des non titulaires.

300 personnels

66,0% de catégorie C

60,7% de femmes

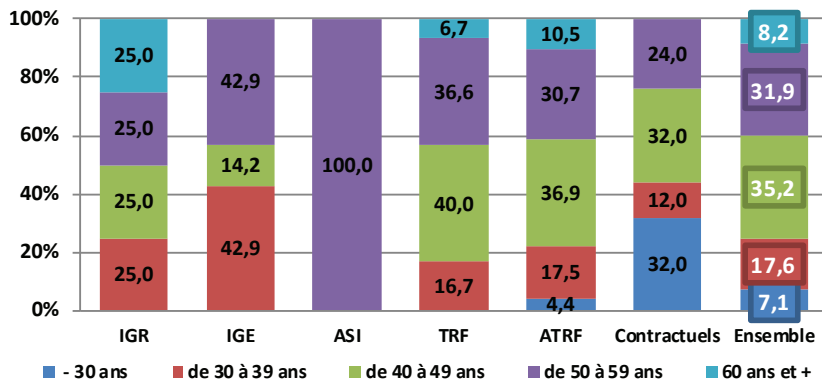
46 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels ITRF par département

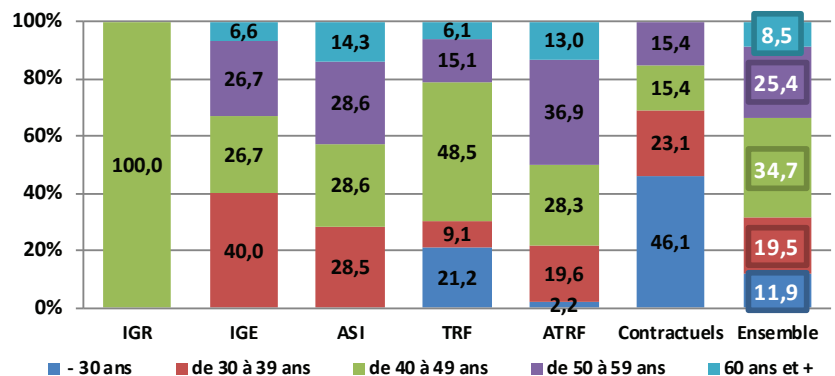
Catégorie	Corps	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% femmes	Rappel 2016	Évolution 2017/2016 (%)
A	Ingénieurs de recherche (IGR)	8	0	8	50,0	7	14,3
	Ingénieurs d'études (IGE)	22	0	22	31,8	21	4,8
	Assistants ingénieur (ASI)	9	0	9	22,2	9	0,0
Ensemble A		39	0	39	33,3	37	5,4
Ensemble B	Techniciens de recherche et formation (TRF)	49	14	63	47,6	57	10,5
C	Adjointes techniques de recherche et formation (ATRF)	105	55	160	71,3	167	-4,2
	Contractuels	22	16	38	65,8	45	-15,6
Ensemble C		127	71	198	70,2	212	-6,6
Ensemble filière ITRF		215	85	300	60,7	306	-2,0

Répartition par tranche d'âge

Femmes



Hommes

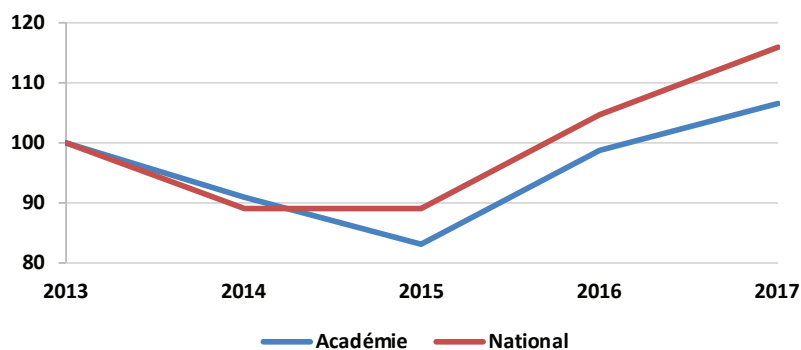




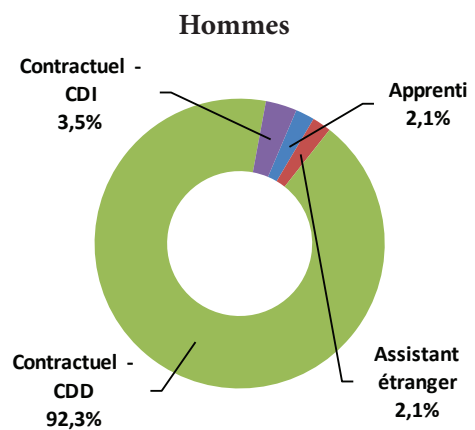
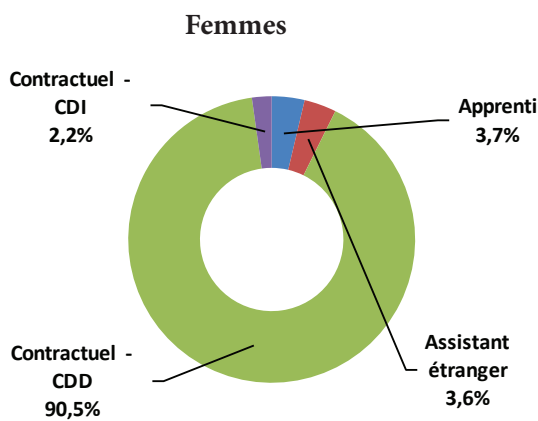
Les personnels non titulaires

Statut	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	ETP	% femmes	Poids (%)	Âge moyen
Apprenti	119	0	119	119	81,5	3,3	22
Assistant étranger	68	49	117	112	81,2	3,2	28
Contractuel - CDD	1 912	1 414	3 326	2 654	71,3	91,0	35
Contractuel - CDI	51	43	94	91	61,7	2,6	47
Ensemble	2 150	1 506	3 656	2 976	71,7	100,0	35

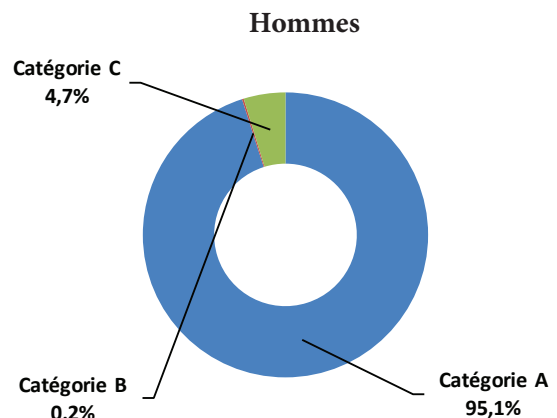
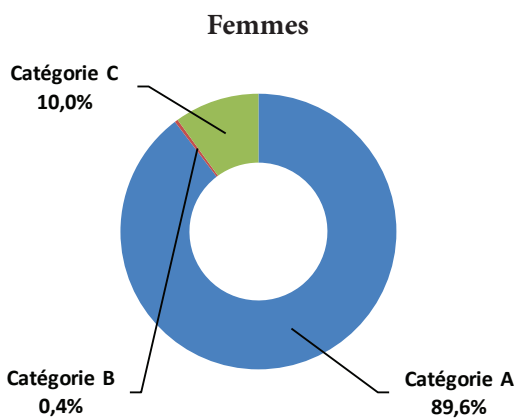
Évolution des effectifs (base 100 en 2013)



Répartition par type de contrat



Répartition par type de catégorie



Les personnels de l'enseignement privé

Au 30 novembre 2017, les effectifs des enseignants du secteur privé sous contrat dans l'académie de Strasbourg s'élèvent à 2 405.

Trois enseignants sur quatre interviennent dans les établissements du second degré.

Les femmes représentent 92,5% des effectifs du 1^{er} degré et 65,8% dans le 2nd degré.

L'âge moyen des enseignants est de 42 ans dans le 1^{er} degré et de 45 ans dans le 2nd degré.

2 405 enseignants

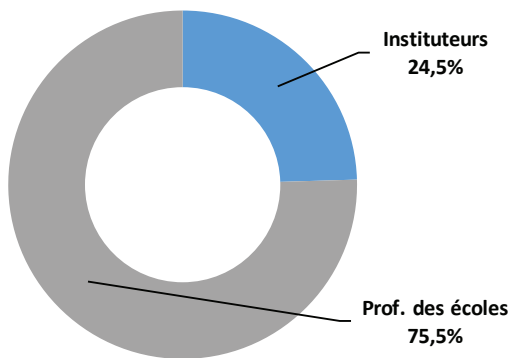
587 dans le 1^{er} degré
(24,4%)

1 818 dans le 2nd degré
(75,6%)

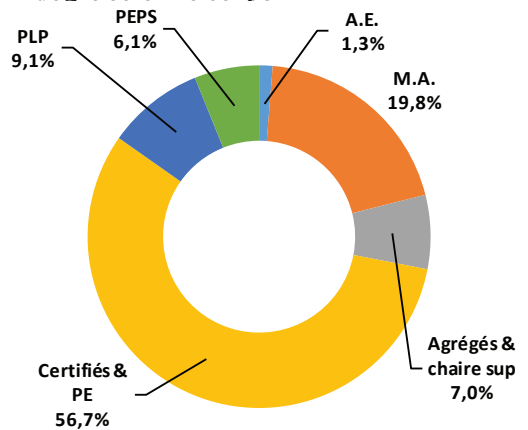
Répartition des enseignants selon le corps

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	% de femmes
Instituteurs et instituteurs suppléants	80	64	144	91,0
Professeur des écoles	246	197	443	93,0
Ensemble premier degré	326	261	587	92,5
Adjoint d'enseignement (AE)	13	10	23	34,8
Maître auxiliaire (MA)	183	177	360	60,8
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	101	26	127	50,4
Professeurs certifiés y compris PE	553	478	1 031	71,9
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	83	83	166	74,1
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	58	53	111	37,8
Ensemble second degré	991	827	1 818	65,8
Ensemble	1 317	1 088	2 405	72,3

Répartition des enseignants du premier degré selon le corps



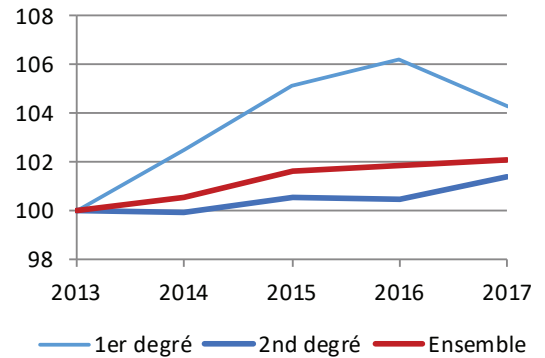
Répartition des enseignants du second degré selon le corps



Au 30 novembre 2017, les effectifs de l'enseignement privé sous contrat enregistrent une baisse de 1,8% sur un an dans le premier degré et une hausse de 0,9% dans le second degré.

	2015	2016	2017	Évolution 2017/2015 (%)	Évolution 2017/2016 (%)
Enseignants du 1 ^{er} degré	592	598	587	-0,8	-1,8
Enseignants du 2 nd degré	1 803	1 801	1 818	0,8	0,9
Ensemble	2 395	2 399	2 405	0,4	0,3

Évolution des effectifs (base 100 en 2013)

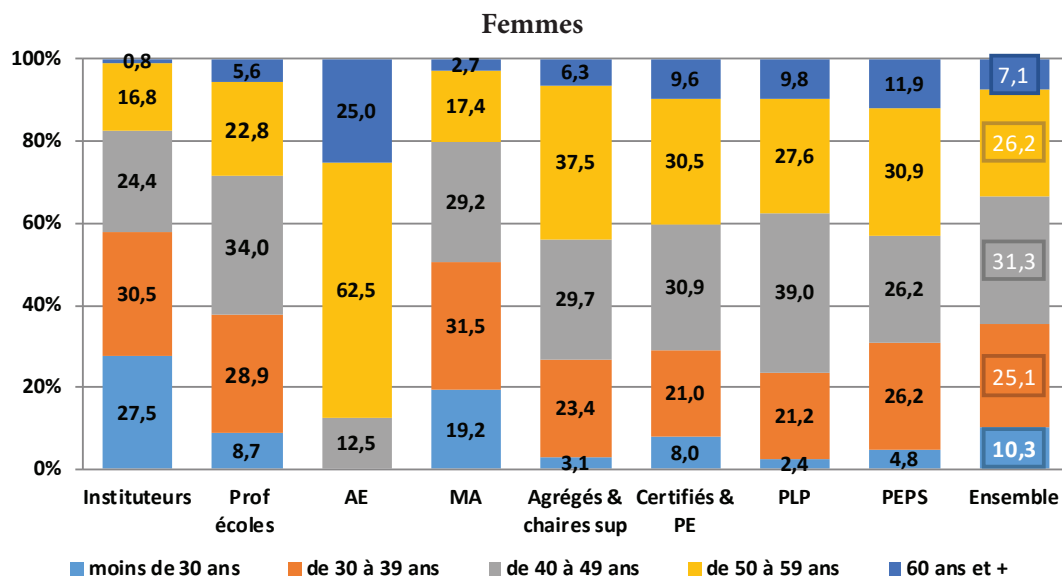


Répartition selon la fonction

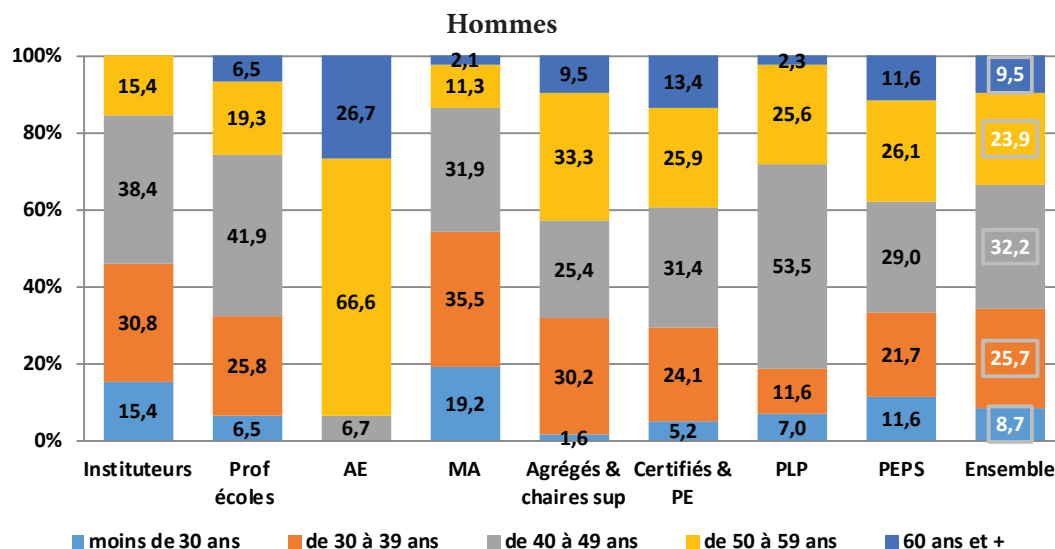
	Effectifs PP*	Effectifs ETP**	Âge moyen	% femmes	Poids (%)	Bas-Rhin	Haut-Rhin
Enseignement	587	494	42	92,5	100,0	326	261
Ensemble 1^{er} degré	587	494	42	92,5	100,0	326	261
Documentation	40	36	48	80,0	2,2	23	17
Enseignement y compris directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	1 778	1 562	45	65,5	97,8	968	810
Ensemble 2nd degré	1 818	1 598	45	65,8	100,0	991	827

*PP : personnes physiques - **ETP équivalent temps plein

Répartition par tranche d'âge selon le sexe



Répartition par tranche d'âge selon le sexe





La vie des personnels

La mobilité géographique

Mobilité des personnels enseignants du 1^{er} et 2nd degrés

La mobilité ou mouvement des enseignants du 1^{er} degré comporte deux phases principales, le mouvement interdépartemental et le mouvement départemental.

- **Le mouvement interdépartemental**

Le mouvement interdépartemental permet aux enseignants titulaires du 1^{er} degré qui le souhaitent de changer de département d'exercice. Il permet aussi de répartir les enseignants sur le territoire national en fonction des capacités d'accueil de chaque département et des nécessités de service dans les départements d'origine des candidats.

Ce mouvement comprend deux étapes :

- **Les mutations nationales**

Les enseignants formulent une demande à la direction des services départementaux de l'Éducation nationale dont ils dépendent. Ces demandes sont ensuite transmises à l'administration centrale, qui par la suite procède au traitement des mutations.

- **Le mouvement complémentaire**

Les enseignants adressent une demande d'EXEAT (autorisation de sortie de leur département) accompagnée de la demande d'INEAT (autorisation d'entrée dans le département souhaité) à la direction des services départementaux de l'Éducation nationale dont ils dépendent. Les enseignants sont nommés dans le département souhaité seulement si l'EXEAT et l'INEAT sont accordées.

- **Le mouvement départemental**

Le mouvement départemental permet aux enseignants issus du mouvement interdépartemental d'être affectés sur un poste dans leur département d'accueil. Il permet aussi aux enseignants d'obtenir une affectation ou d'en changer en fonction des postes vacants ou susceptibles d'être vacants.

Personnels enseignants du 1^{er} degré du Bas-Rhin

Le mouvement interdépartemental : les mutations nationales

Mutations nationales	Sorties			Entrées		
	Demandes	Accordées	Annulées	Demandes	Accordées	Annulées
Rentrée 2017	51 dont 45 femmes	30 dont 27 femmes	0	280	36 dont 31 femmes	0

Le mouvement interdépartemental : le mouvement complémentaire

Mouvement complémentaire	EXEAT		INEAT	
	Demandes formulées	Demandes acceptées	Demandes formulées	Demandes acceptées
Rentrée 2017	20 dont 18 femmes	12 dont 12 femmes	102 dont 94 femmes	19 dont 19 femmes

Le mouvement départemental

Mouvement départemental	Nombre total de postes	Nombre de supports réservés pour les stagiaires	Nombre de candidats	Nombre d'affectations à titre définitif	Nombre d'affectations à titre provisoire
Rentrée 2017	1 411	126	1 825	705	572

La mobilité géographique

Personnels enseignants du 1^{er} degré du Haut-Rhin

Le mouvement interdépartemental : les mutations nationales

Mutations nationales	Sorties			Entrées		
	Demandes	Accordées	Annulées	Demandes	Accordées	Annulées
Rentrée 2017	175 dont 146 femmes	30 dont 26 femmes	0	120	44 dont 35 femmes	0

Le mouvement interdépartemental : le mouvement complémentaire

Mouvement complémentaire	EXEAT		INEAT	
	Demandes formulées	Demandes acceptées	Demandes formulées	Demandes acceptées
Rentrée 2017	76 dont 67 femmes	10 dont 10 femmes	28 dont 24 femmes	10 dont 7 femmes

Le mouvement départemental

Mouvement départemental	Nombre total de postes	Nombre de supports réservés pour les stagiaires	Nombre de candidats	Nombre d'affectations à titre définitif	Nombre d'affectations à titre provisoire
Rentrée 2017	1 319	66	1 319	500	469

Personnels enseignants du 2nd degré

La mobilité ou mouvement des enseignants titulaires du 2nd degré permet à ceux qui le souhaitent d'obtenir une mutation, une première affectation, ou de retrouver une affectation dans l'enseignement du 2nd degré (réintégration). Il comporte deux phases principales : une phase inter-académique suivie d'une phase intra-académique.

• Le mouvement inter-académique

Il permet d'assurer une bonne répartition des enseignants entre les différentes académies. Ce mouvement est opéré par l'administration centrale, qui procède à la désignation des personnels changeant d'académie.

• Le mouvement intra-académique

Le mouvement intra-académique est opéré par le rectorat, qui élabore les règles à partir des orientations ministérielles et des priorités légales de mutation.

Corps	Participants	Mutés	% de mutés
Agrégés et certifiés	1 454	680	46,8
PLP	227	130	57,3
EPS	199	86	43,2
CPE	59	29	49,2
COP	9	8	88,9

En 2017, on dénombre 1 948 participants au mouvement, soit une baisse de 5,8% par rapport à 2016. Le taux d'affectation global s'élève à 47,9% en 2017, ce qui reste satisfaisant par rapport aux années précédentes. La majorité des participants sont des enseignants agrégés ou certifiés, ils représentent 74,6% des participants.

Il existe deux catégories de participants : les participants volontaires et les participants obligatoires. Ces derniers regroupent en particulier les titulaires entrants, les stagiaires, les personnels faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire.

Le temps partiel

En 2017-2018, le temps partiel représente 10,3% de l'emploi total dans l'académie de Strasbourg (+1,9 point par rapport au niveau national).

Le temps partiel est plus répandu chez les femmes : 13,2% des femmes de l'académie sont en temps partiel contre seulement 2,7% des hommes.

À l'exception des personnels de vie scolaire, la part des hommes en temps partiel est proche de la moyenne académique. Les écarts sont nettement plus marqués chez les femmes.

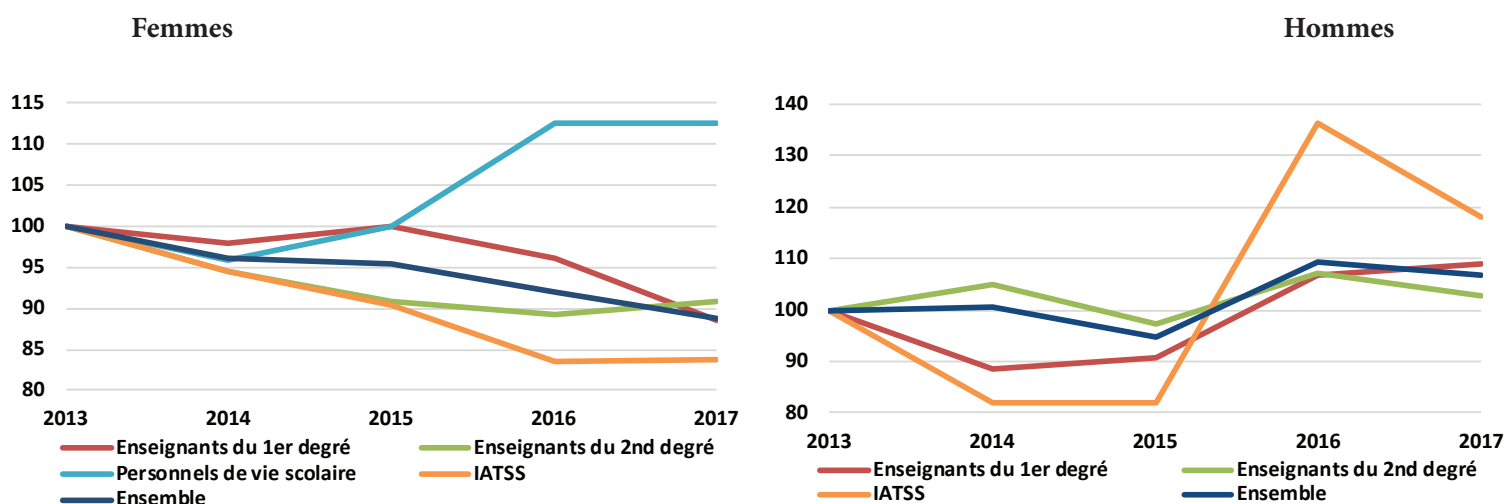
Pour l'année scolaire 2017-2018, aucun personnels de direction ou d'inspection (DI) n'est en temps partiel.

10,3% d'agents à temps partiel

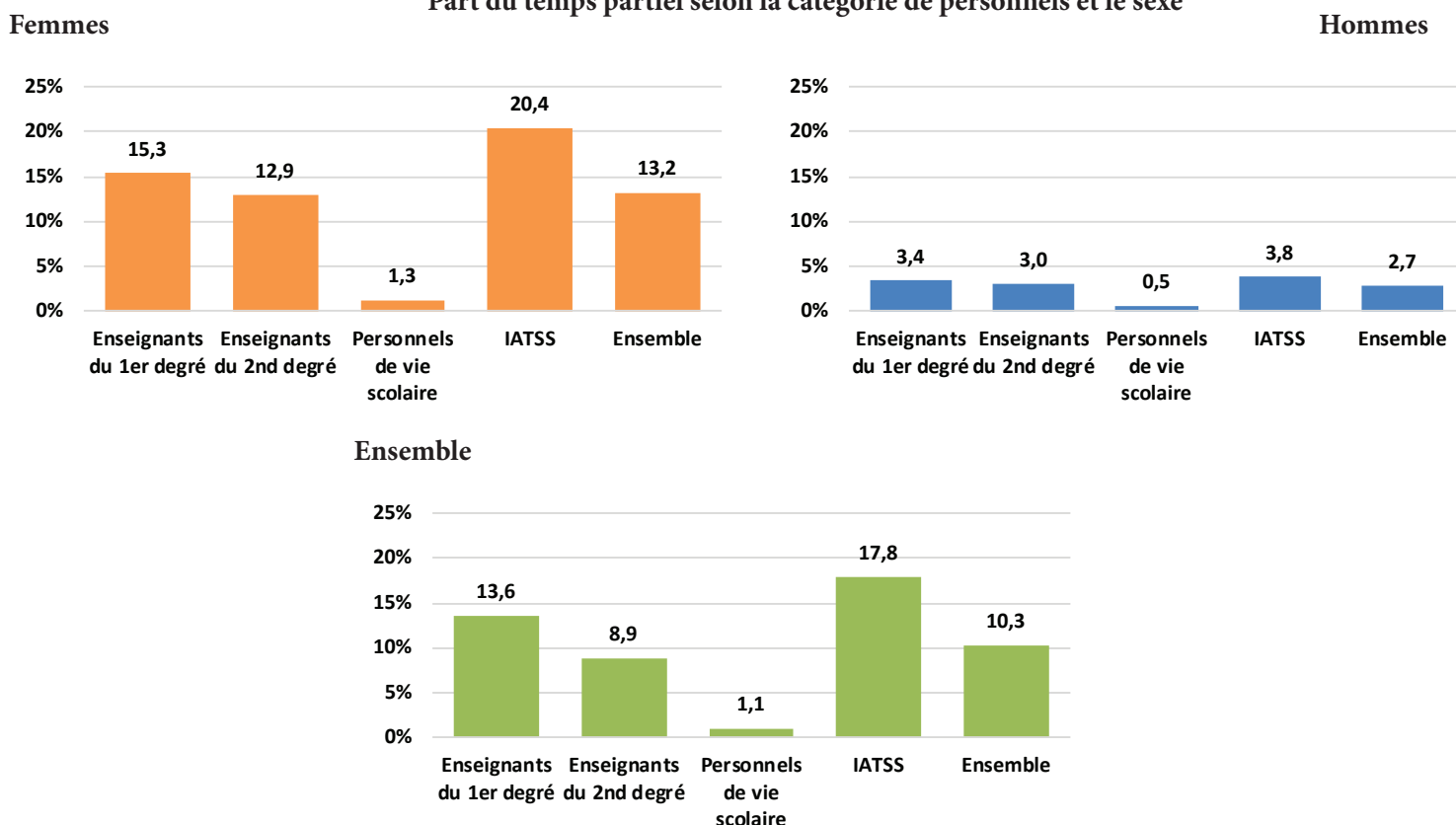
13,2% de femmes

2,7% d'hommes

Évolution des effectifs en temps partiel (base 100 en 2013)

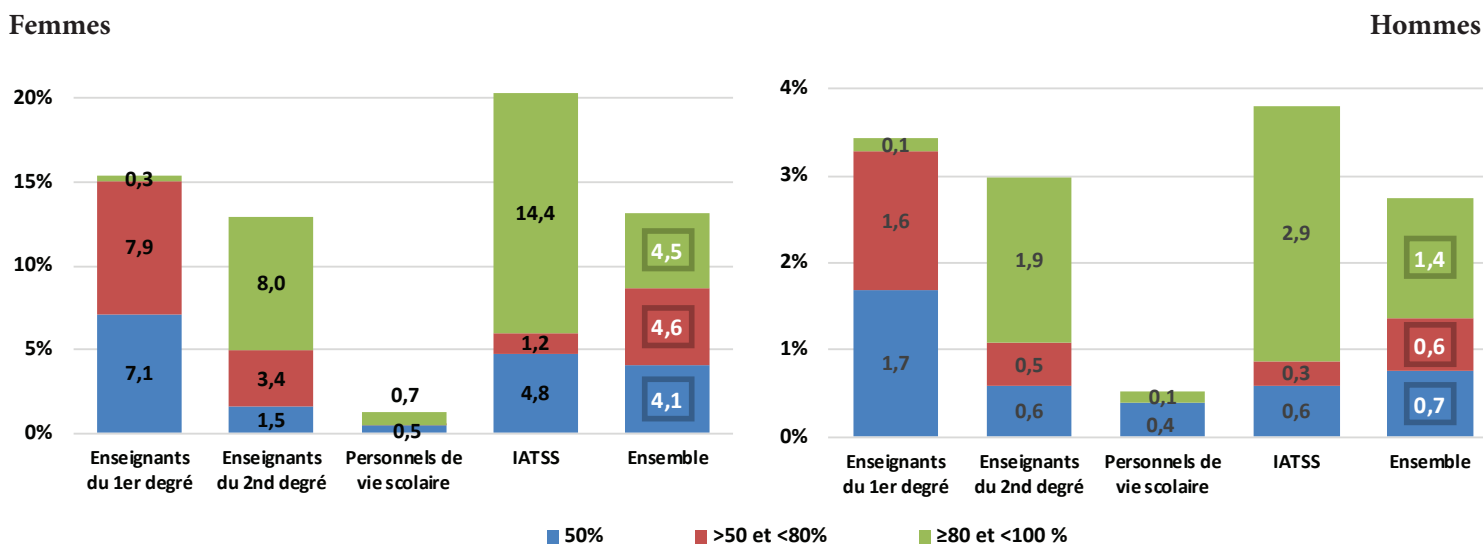


Part du temps partiel selon la catégorie de personnels et le sexe



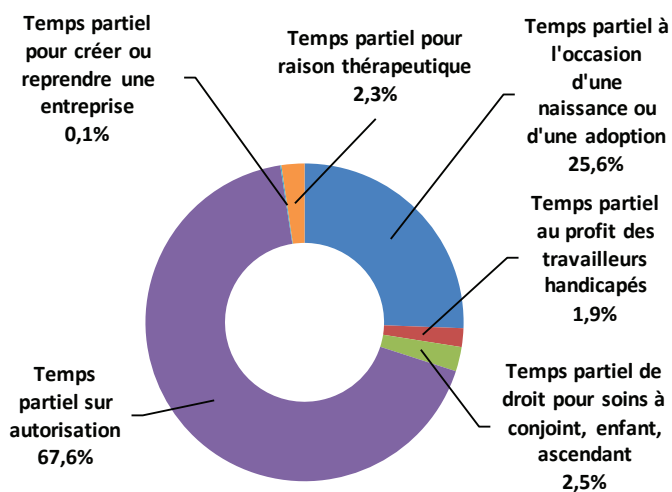
Le temps partiel

Taux de temps partiel selon la quotité de service

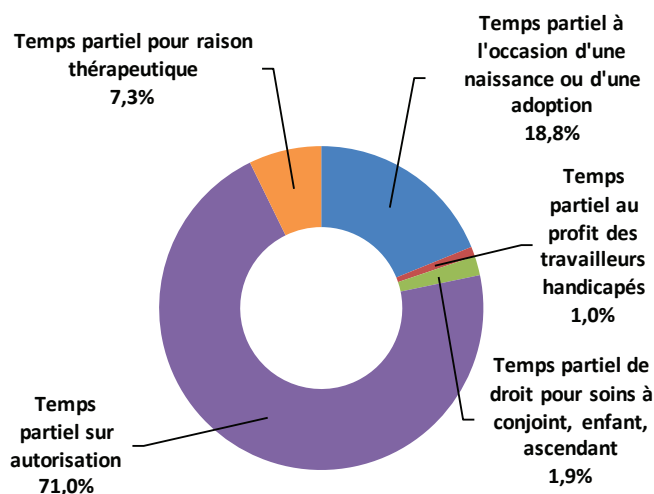


Temps partiel selon les motifs

Femmes



Hommes



Répartition des modalités de service selon la catégorie de personnels

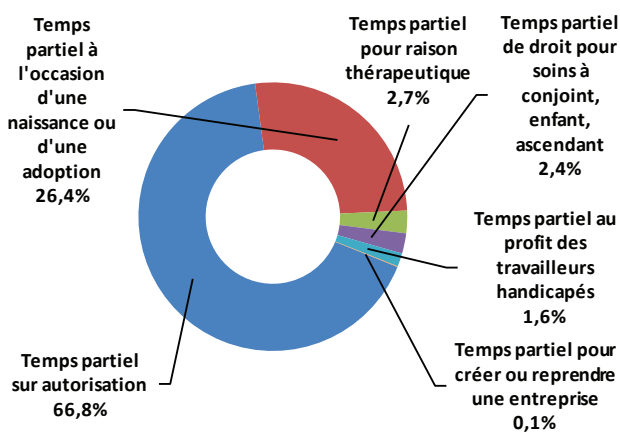
Modalités de service	Enseignants du 1 ^{er} degré (%)	Enseignants du 2 nd degré (%)	Personnels de vie scolaire (%)	IATSS (%)	Ensemble (%)
Temps partiel sur autorisation	61,4	72,1	41,9	79,7	67,8
Temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	32,3	20,7	32,3	12,3	25,1
Temps partiel pour raison thérapeutique	2,2	3,0	12,9	2,8	2,7
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant	2,5	2,4	12,9	1,8	2,4
Temps partiel au profit des travailleurs handicapés	1,5	1,7	0,0	3,3	1,8
Temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise	0,1	0,1	0,0	0,3	0,1

Le temps partiel

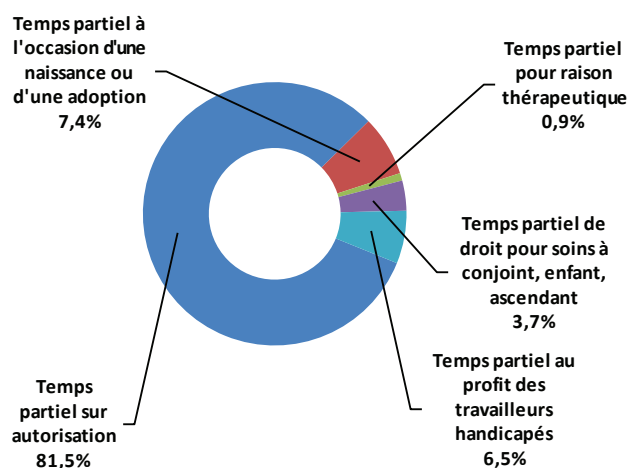
Taux partiel selon la catégorie

		Temps partiel (%)
Catégorie A	Enseignants	11,0
	Non-enseignants	4,0
Ensemble catégorie A		9,9
Catégorie B	Enseignants	16,1
	Non-enseignants	18,5
Ensemble catégorie B		18,2
Ensemble catégorie C		15,0
Ensemble		10,3

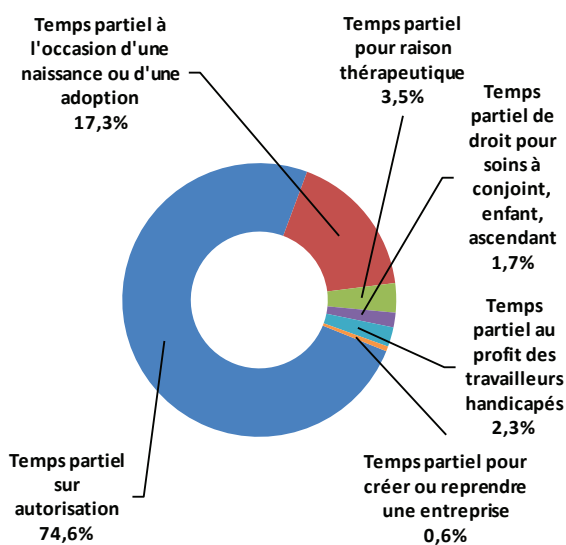
Catégorie A



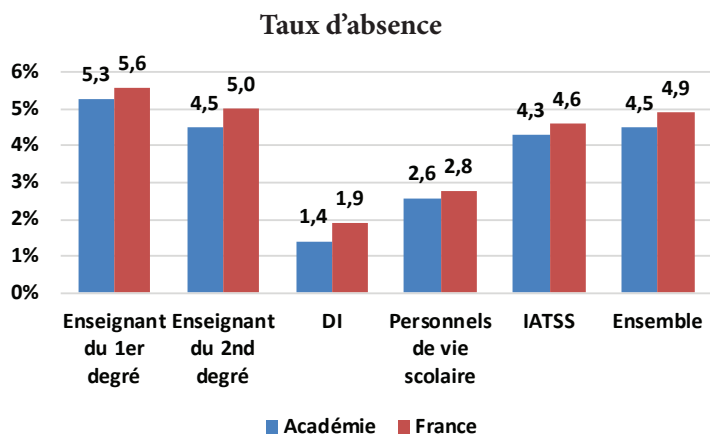
Catégorie B



Catégorie C



Les congés



Taux d'absence 4,5%

66% des agents ont pris au moins un congé en 2017-2018

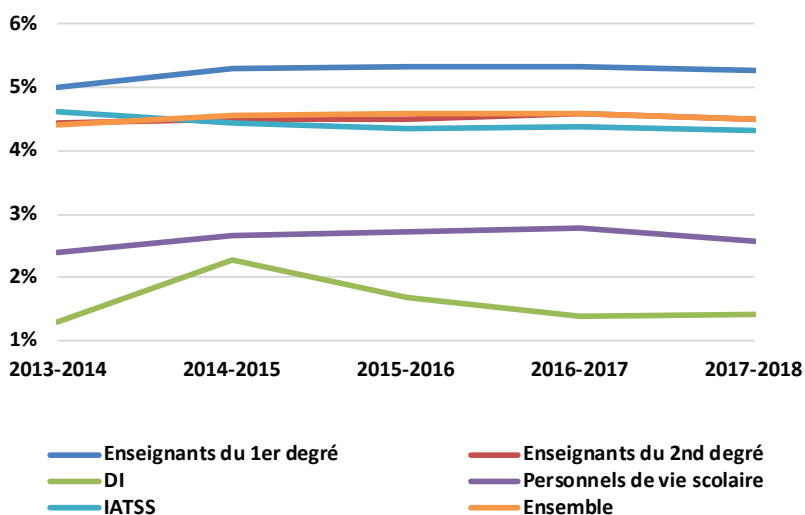
Pour l'année 2017-2018, le taux d'absence annuel moyen académique s'établit à 4,5%. Près de deux agents sur trois ont pris au moins un congé pendant l'année scolaire 2017-2018.

Le taux d'absence varie de 1,4% pour les personnels de direction et d'inspection (DI) à 5,3% pour les personnels du premier degré. Le poids des différents motifs d'absence varie également selon la catégorie de personnels, le taux de féminisation et la structure par âge expliquant en partie les variations observées.

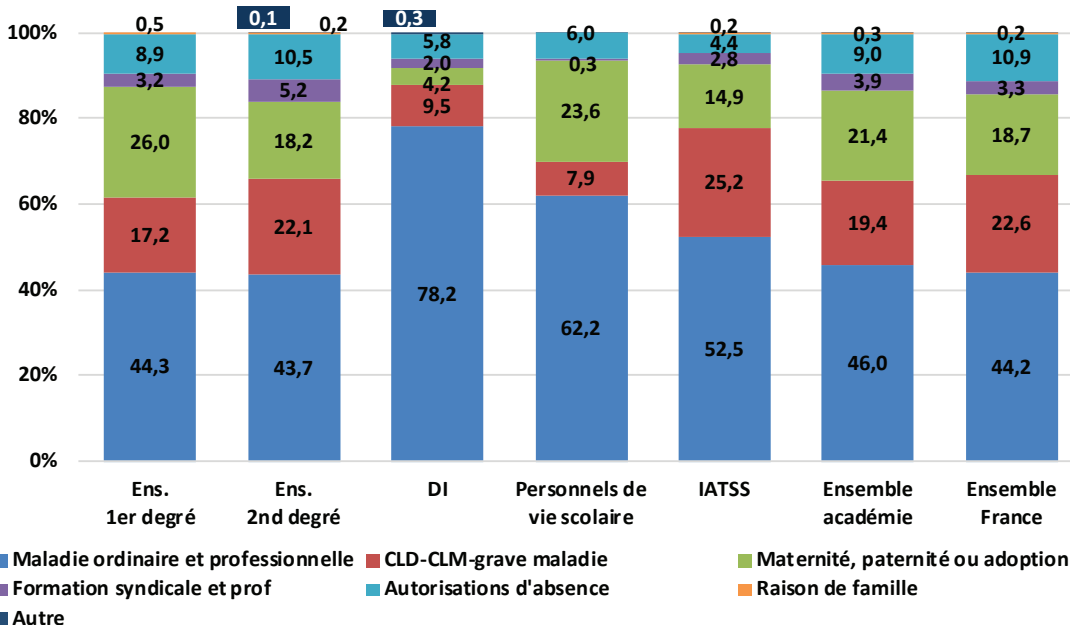
Toutes catégories de personnel confondues, les congés pour maladie (ordinaire et congés longs) représentent le premier motif d'absence, tant en terme de durée (65,3% dont 46,0% pour maladie ordinaire) que de nombre de congés pris (48,6%). Suivent les congés maternité-paternité (21,4%) puis les autorisations d'absence (9,1%).

Le taux d'absence académique pour raison de santé s'établit à 2,9% en 2017-2018, soit -0,1 point en un an.

Évolution du taux d'absence dans l'académie de Strasbourg



Répartition des congés (durée) selon le motif



Les congés

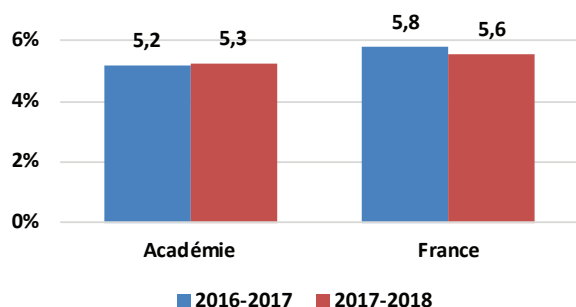
Les congés des personnels dans le premier degré

En 2017-2018, le taux d'absence académique s'établit à 5,3% taux légèrement supérieur à l'année 2016-2017. Ce taux est inférieur à celui observé au niveau national (5,6% en baisse de 0,2 point sur un an).

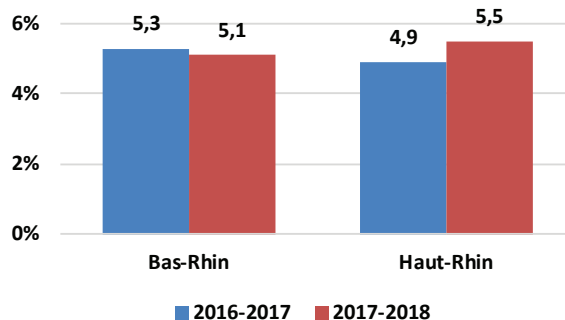
L'écart entre les deux départements est de 0,4 point, avec un taux plus élevé dans le Haut-Rhin (5,5%).

Un taux de féminisation et une part des moins de 30 ans élevés expliquent la proportion importante des congés maternité-paternité (26,0% contre 21,4% en moyenne académique). Les congés pour maladie ordinaire représentent 44,3% et ceux pour formation professionnelle 3,2%.

Évolution du taux d'absence académique



Taux d'absence selon le département

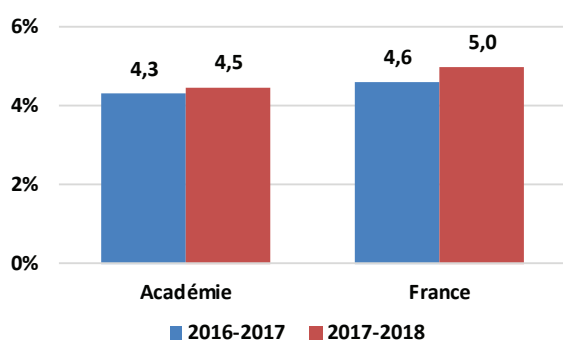


Les congés des enseignants dans le second degré

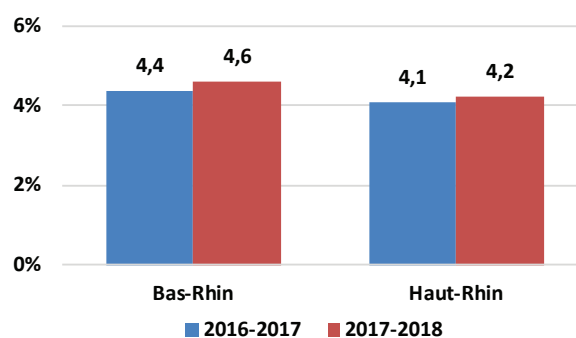
En 2017-2018, le taux d'absence académique s'établit à 4,5%, chiffre en hausse par rapport à 2016-2017 (+0,2 point). Ce taux est inférieur à celui observé au niveau national (5,0% soit 0,5 point de moins). L'écart entre les deux départements est faible (0,4 point de plus pour le Bas-Rhin).

Dans le second degré, les motifs d'absence les plus fréquents sont liés à la santé (maladie ordinaire 43,7% et congés longs 22,1%), suivis par les congés de maternité-paternité (18,2%) et les autorisations d'absence (10,5%).

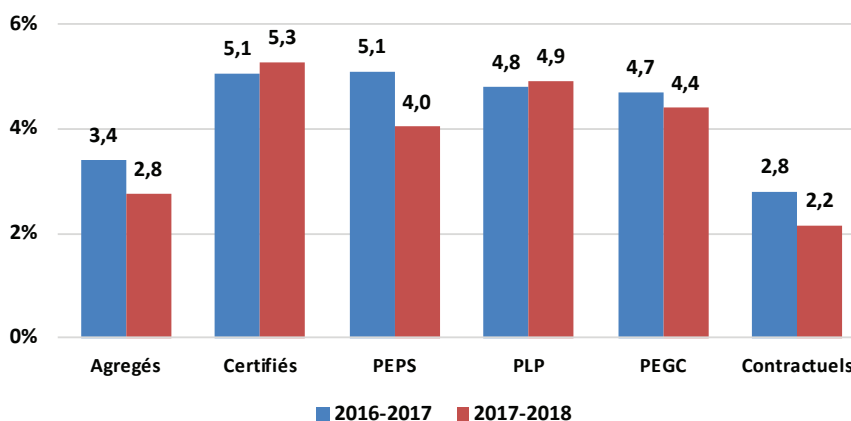
Évolution du taux d'absence académique



Taux d'absence selon le département



Taux d'absence académique selon le corps



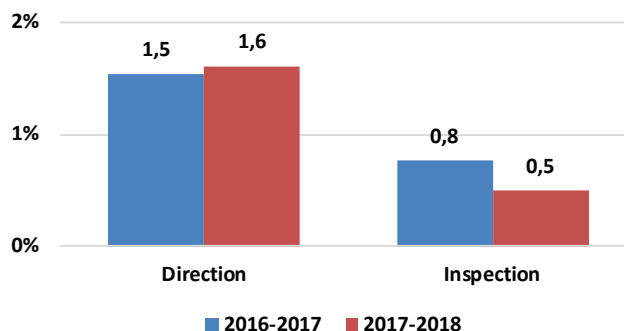
Les congés

Les congés des D.I.

Pour les personnels DI, le taux d'absence varie selon la fonction: 1,6% pour le personnel de direction et 0,5% pour le personnel d'inspection.

Les congés pour maladie ordinaire ou congés longs suite à maladie constituent les premiers motifs d'absence chez les personnels de direction et d'inspection.

Taux d'absence académique selon la fonction

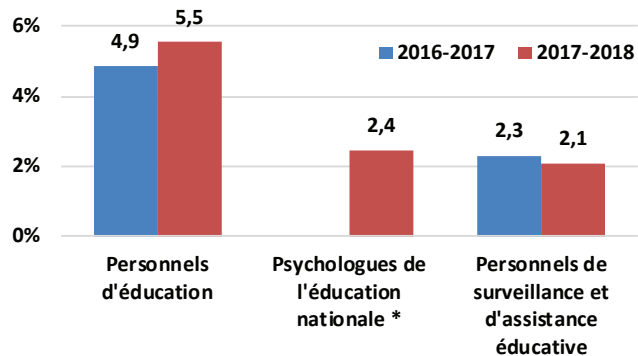


Les congés des personnels de vie scolaire

Pour les personnels de vie scolaire, le taux d'absence varie selon la fonction : 5,5% pour les personnels d'éducation, 2,4% pour les psychologues et 2,1% pour les personnels de surveillance et d'assistance éducative.

Les congés pour maladie ordinaire et les congés maternité-parternité représentent 85,8% des absences.

Taux d'absence académique selon la fonction



* nouveau corps créé en 2017

Les congés

Les congés des personnels I.A.T.S.S.

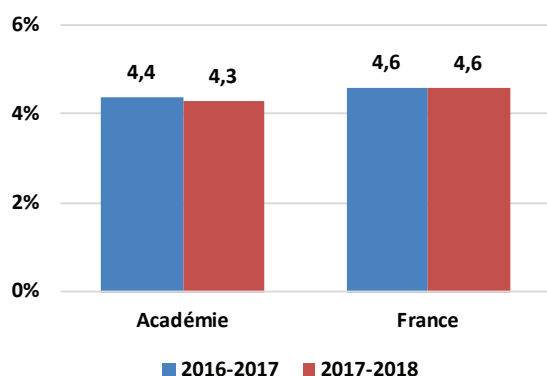
En 2017-2018, le taux d'absence académique des personnels IATSS s'établit à 4,3% soit 0,1 point de moins sur un an. Le Bas-Rhin enregistre un taux d'absence légèrement supérieur à celui du Haut-Rhin (4,4% soit 0,2 point de plus que le Haut-Rhin).

Du point de vue de la durée des congés, le premier motif est la maladie ordinaire (52,5%) suivi par les congés longs (25,2%), soit 77,7% de congés liés à la santé du personnel. La part des congés maternité-paternité est plus faible (14,9% contre 21,4% en moyenne académique) en raison d'une population plus âgée qu'au niveau des corps enseignants.

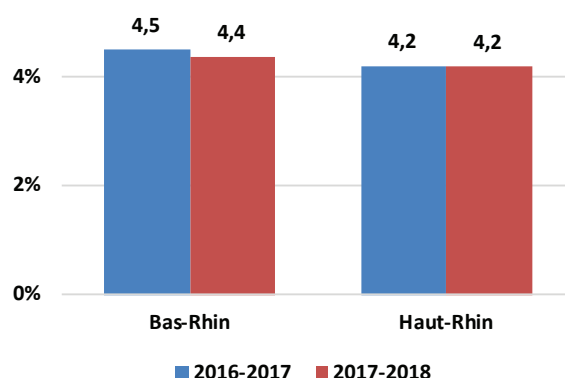
Le taux d'absence varie selon la filière : les techniciens présentent le taux le moins élevé (4,0% soit 1,4 point de moins en un an) contre 4,2% pour le personnel de la filière santé-sociale et 4,4% pour les administratifs.

Des variations s'observent aussi par type d'établissement, le taux est plus élevé en collège (5,4%), contre 2,1% dans les lycées professionnels.

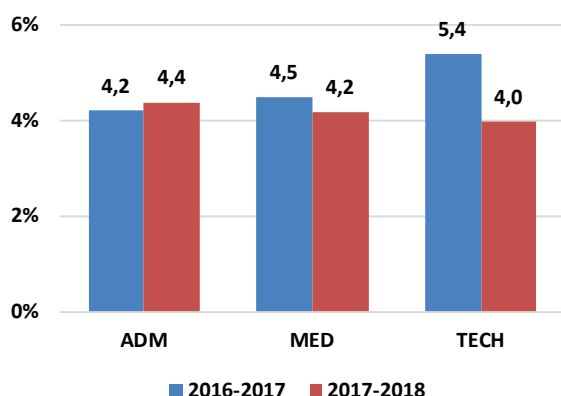
Évolution du taux d'absence académique



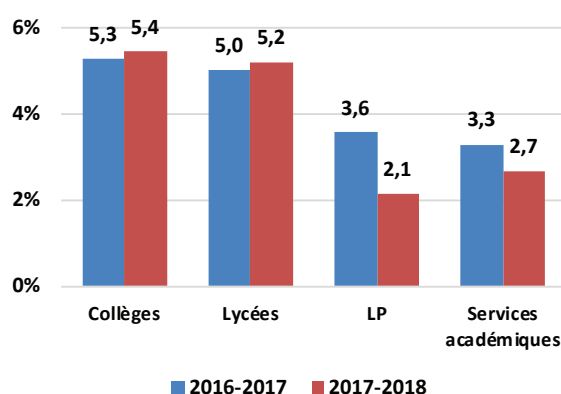
Taux d'absence selon le département



Taux d'absence selon la filière



Taux d'absence selon l'établissement



L'accompagnement des personnels

Les personnels en situation de handicap

La déclinaison académique de la politique «handicap» développe les objectifs du nouveau plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'inaptitude 2017-2019. Ce plan s'inscrit dans la continuité du précédent et prévoit des actions variées qui concourent ensemble à intégrer et maintenir dans l'emploi les agents concernés.

Le taux d'emploi poursuit sa progression

Année	Nombre de BOE au 1 ^{er} janvier	Taux d'emploi (%)	Eléments pris en compte
2012	384	1,47	BOE saisis dans les bases et contrats aidés
2013	487	1,87	BOE saisis dans les bases et contrats aidés
2014	566	2,07	Ajout des agents non BOE en poste adapté
2015	653	2,47	Les agents non BOE en poste adapté ne sont plus pris en compte
2016	757	2,78	BOE saisis dans les bases et contrats aidés
2017	784	2,84	BOE saisis dans les bases et contrats aidés

L'accompagnement des personnels

Sur la base des préconisations du médecin de prévention, les dispositifs suivants ont été mobilisés :

Dépenses engagées durant l'année civile 2018	Nombre de bénéficiaires			Part FIPHFP	Part MEN	Part employeur	PCH	Total
	Femmes	Hommes	Ensemble					
Aménagement matériel	39	5	44	51 357,67	4 661,96	0,00	0,00	56 019,63
Prothèses auditives (remboursement du reste à charge)	11	4	15	17 914,61	14 695,21	0	0,00	32 609,82
Aménagement véhicule							0,00	
Transport Domicile-Travail	6	6	12	58 191,81	0,00	0,00	8 132,56	66 324,37
Transport occasionnel	4	2	6	691,45	37,50	0,00	0,00	728,95
Accompagnement humain	8	4	12	0,00	149 906,58	2 000,00		151 906,58
"Formations, bilans de compétence, frais de formation des apprentis"	7	4	11	"14935,92 (dont 6543,62 frais apprentis)"	0,00	0,00	0,00	"14935,92 (dont 6543,62 frais apprentis)"
Accompagnement handicap psychique	5	0	5	8 550*	0,00	0,00	0,00	8 550*
Salaires Apprentis	5	2	7	52 781,08	13 195,59	0,00	0,00	65 976,67

(*) Coût prévisionnel

L'accompagnement des personnels

Les personnels en situation de handicap

Les allègements de services

De façon exceptionnelle, l'agent peut, en raison de son état de santé, bénéficier d'un temps de travail réduit tout en continuant de percevoir l'intégralité de son traitement.

Cette dérogation au droit commun n'est pas reconductible automatiquement et est accordée dans la limite des moyens dont dispose l'académie.

Allègements de service accordés à la rentrée 2017	Nombre de demandes					
	BOE			Non BOE		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré public	31	2	33	22	3	25
2 nd degré public (dont COP et CPE)	48	13	61	29	13	42
1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	0	0
2 nd degré privé	4	1	5	1	1	2

Allègements de service accordés à la rentrée 2017	Nombre de bénéficiaires					
	BOE			Non BOE		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré public	19	2	21	13	3	16
2 nd degré public (dont COP et CPE)	18	6	24	14	9	23
1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	0	0
2 nd degré privé	3	0	3	0	1	1

Allègements de service accordés à la rentrée 2017	Nombre d'heures accordées					
	BOE			Non BOE		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré public	114	12	126	78	18	96
2 nd degré public (dont COP et CPE)	67	22	859	40	28	68
1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	0	0
2 nd degré privé	11	0	11	0	3	3

L'accompagnement des personnels

Les personnels en situation de handicap

Le recrutement par la voie contractuelle de travailleurs handicapés

Cette voie d'accès à la fonction publique est offerte aux BOE qui répondent aux mêmes conditions de diplôme que celles exigées des candidats aux concours externes. La compétence du candidat est donc le critère essentiel de sélection, sous réserve de compatibilité de son état de santé avec les fonctions postulées.

Recrutement au 1^{er} septembre 2017

	Recrutements au 1 ^{er} septembre 2017			Situation N-1		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré (public et privé)	1	1	2	1 titularisation	1 titularisation	2 titularisations
2 nd degré	1	1	2	1 titularisation	1 titularisation	2 titularisations
Administratifs	4	0	4	4 titularisations	0	4 titularisations

Campagne de recrutement (avril-mai 2017)

	Candidatures			Entretiens devant la commission de recrutement			Recrutements		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré 67	1	1	2	1	1	2	0	0	0
1 ^{er} degré 68	2	2	4	2	2	4	0	1	1
2 nd degré	12	7	19	9	3	12	0	1	1
Administratifs	50	8	58	19	2	21	4	1	5

L'accompagnement des personnels

Accompagnement des personnels enseignants à besoins particuliers

Mission DPE : accompagnement des personnels enseignants à besoins particuliers

Mission : La chargée de mission exerce ses fonctions auprès de la responsable de la Division des personnels enseignants (DPE).

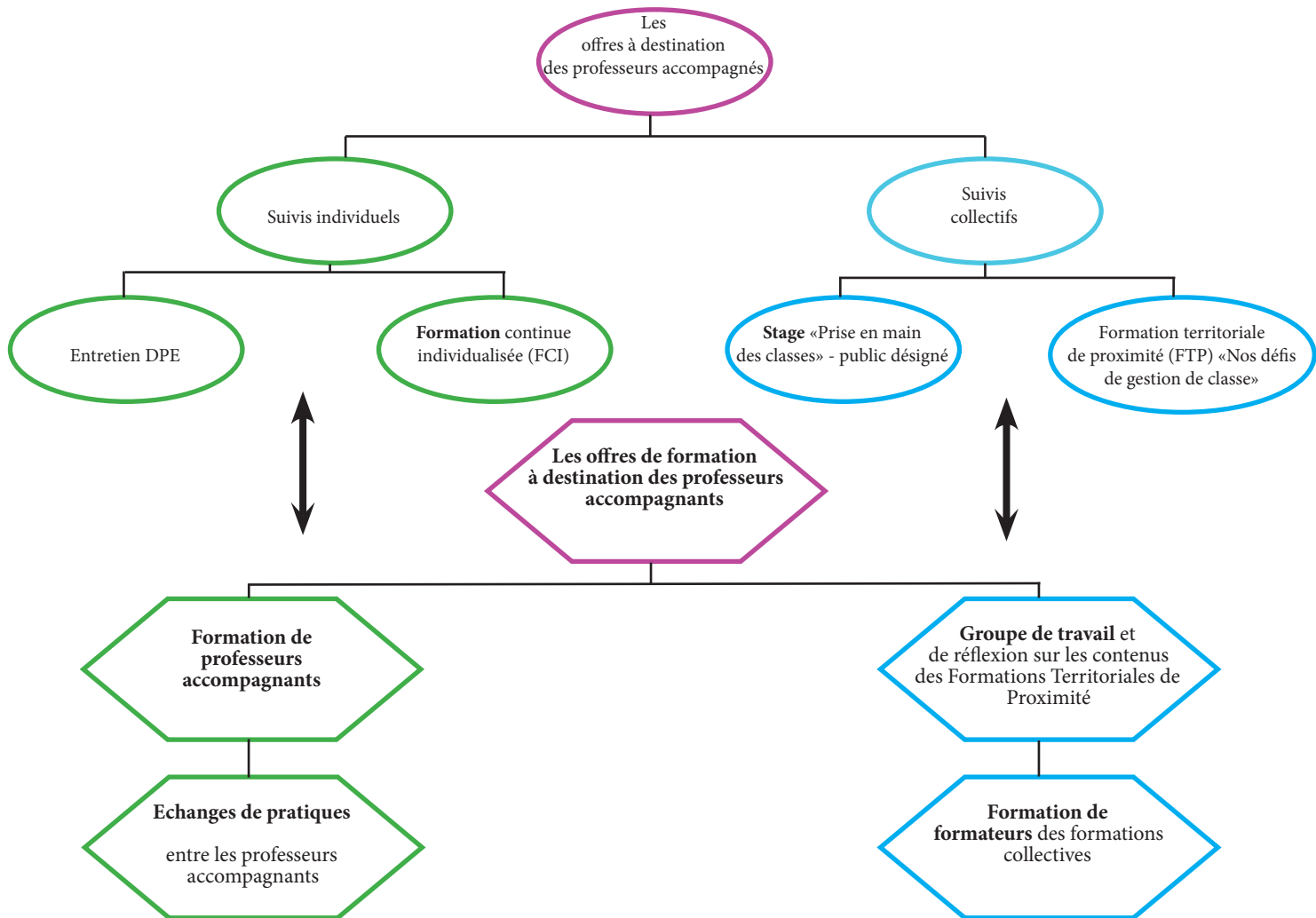
Sa mission s'inscrit dans l'accompagnement et le suivi institutionnel des enseignants en difficulté, invités à interroger leur pratique professionnelle.

Elle propose :

- d'une part, une écoute attentive et constructive lors **d'entretiens individuels**
- d'autre part, des formations élaborées à partir des réalités et besoins professionnels des personnels enseignants en souffrance.

Pour répondre aux besoins de l'institution, elle crée un espace de concertation et de réflexion au sein de la DPE avec l'intention de mettre en œuvre des actions qui favorisent la réussite et la persévérance scolaire. L'ensemble des dispositifs initiés est organisé en deux axes principaux :

- **Les offres d'accompagnement et de formation à destination des professeurs à besoins particuliers**, sur la base de suivis individuels ou collectifs
- **Les offres de formation à destination des professeurs accompagnants** sur la base de groupes de travail, échange de pratiques et formation de formateurs.



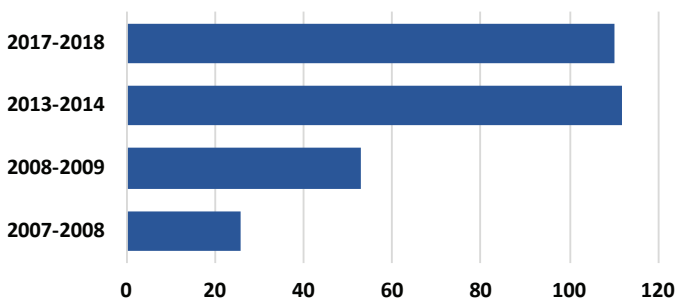
L'accompagnement des personnels

Accompagnement des personnels enseignants à besoins particuliers

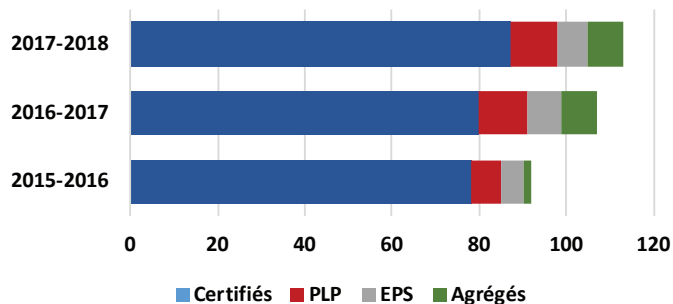
Les dispositifs d'aide à destination des professeurs à besoins particuliers

La chargée de mission se tient à la disposition des enseignants pour **des entretiens individuels**. Elle offre ainsi une écoute objective et sans jugement pour une prise en compte personnalisée de la situation professionnelle. Le but est de libérer la parole pour mieux **identifier et clarifier les besoins réels** et apporter des réponses sur mesure.

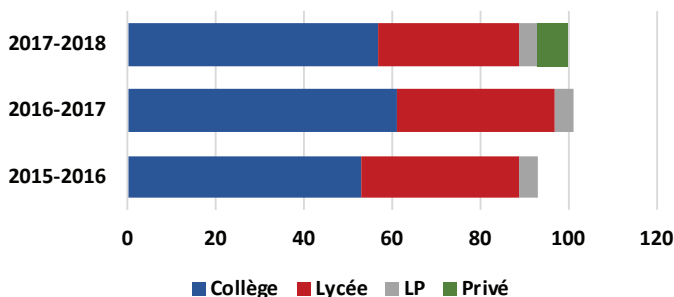
Évolution du nombre d'entretiens



Entretiens DPE par corps

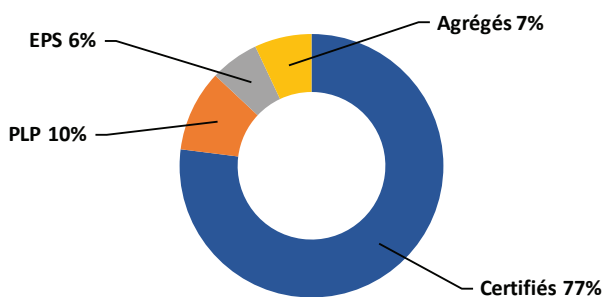


Entretiens DPE par type d'établissements

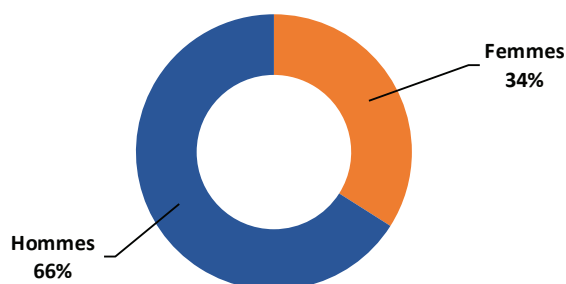


- Une augmentation forte des entretiens à partir de 2013-2014.
- Une augmentation du suivi de professeurs agrégés.
- Une prise en charge de professeurs du privé à partir de 2017-2018.

Répartition par corps



Répartition par sexe

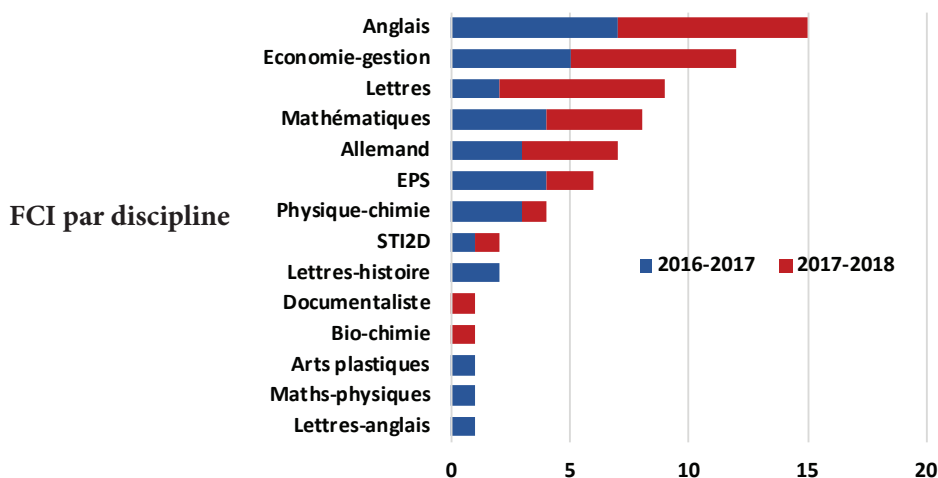


L'accompagnement des personnels

Accompagnement des personnels enseignants à besoins particuliers

La formation continue individualisée (FCI) - visites des enseignants dans les classes

La formation continue individualisée est un **accompagnement par un pair**, sur une durée déterminée. Elle a pour but d'aider l'enseignant à enrichir et approfondir sa réflexion pédagogique, de permettre l'amélioration de sa pratique professionnelle et d'exercer sa mission de façon encore plus satisfaisante auprès de ses élèves, et au sein de son établissement. Elle se met en place essentiellement à la demande de l'inspecteur. Depuis trois ans, une trentaine de FCI en moyenne sont mises en place par an.



Le stage «prise en main des classes»

Ce stage, à public désigné, est inscrit au PAF. **Il s'adresse aux enseignants dont les difficultés de gestion de classe sont particulièrement importantes** et souhaite répondre à l'inquiétude provoquée par la rentrée scolaire. La formation apporte des pistes concrètes pour une prise en main constructive des classes dès les premières heures et aussi tout au long de l'année.

Évolution du stage «prise en main des classes» depuis sa création en 2013

	Nombre de participants	Durée	Nombre de groupe
2013-14	20	6H	1
2014-15	20	6H	1
2015-16	20	6H	1
2016-17	20	9H	1
2017-18	20	9H	1

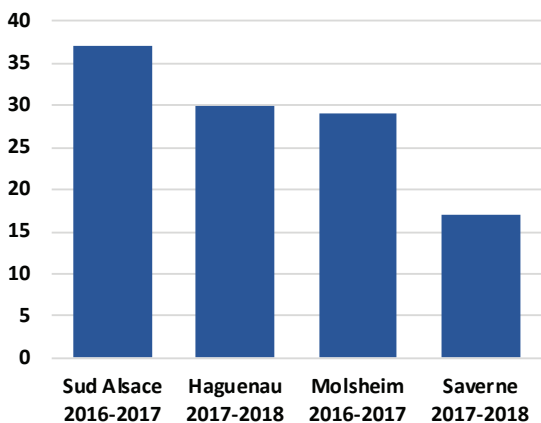
L'accompagnement des personnels

Accompagnement des personnels enseignants à besoins particuliers

La formation territoriale de proximité (FTP), un outil de prévention

Au regard du nombre croissant d'enseignants en souffrance, l'urgence est d'agir en termes de prévention. La formation territoriale de proximité « **Nos défis de gestion de classe : anticiper – réagir – responsabiliser** » est proposée depuis 2016-17. **Le but est d'anticiper et de prévenir les difficultés professionnelles.** Cette formation (sur trois demi-journées) s'adresse donc à tout enseignant cherchant à faire évoluer ses pratiques.

Nombre de participants aux FTP entre 2016 et 2017

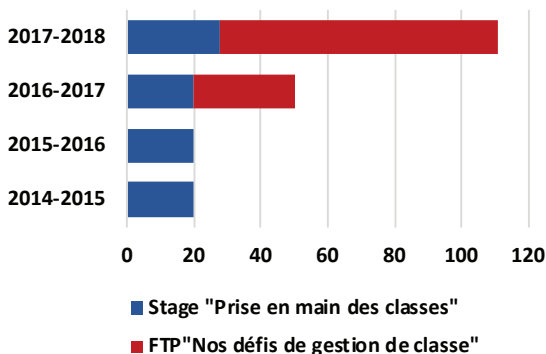


En 2017-2018, une FTP a été reconduite dans le bassin de Sud Alsace et dans le district de Molsheim, et proposée en première dans les districts de Haguenau et Saverne. Il s'agit à terme d'élargir l'offre sur l'ensemble de l'académie.

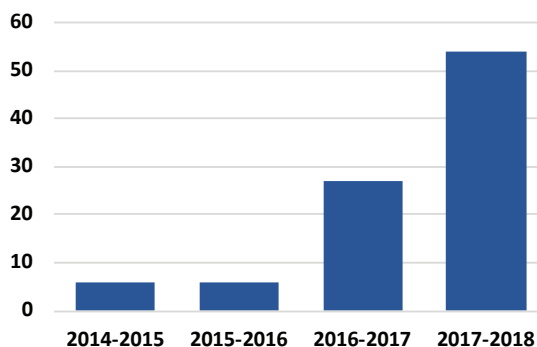
La FTP semble répondre de manière juste aux attentes des professeurs (réponses concrètes aux inquiétudes des enseignants, exemples vécus et tentatives de remédiation testées) et les bilans sont encourageants.

Les formations collectives DPE (Stage «Prise en main des classes» et FTP «Nos défis de gestion de classe») répondent aux besoins croissants en termes de remédiation et de prévention.

Nombre de participants aux formations DPE



Volume horaire de formations DPE



L'accompagnement des personnels

Accompagnement des personnels enseignants à besoins particuliers

Les dispositifs de formation à destination des professeurs accompagnants et des formateurs

La formation de professeurs accompagnants

Évolution de la formation des professeurs accompagnants depuis sa création en 2014

Année	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre de groupes
2014-2015	20	21H	1
2015-2016	20	28H	2
2016-2017	20	28H	2
2017-2018	20	28H	2

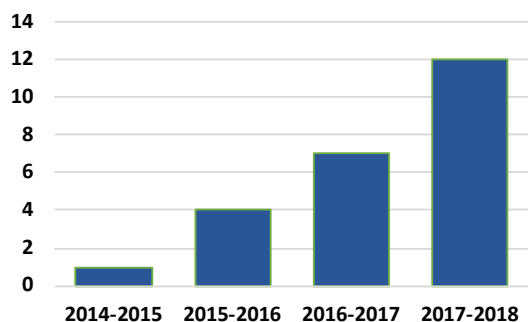
En créant deux groupes (Bas-Rhin / Haut-Rhin), les enseignants (souvent déjà très investis par ailleurs) économisent du temps et l'institution limite les frais de déplacements.

À ce jour, la DPE dispose de 80 professeurs accompagnants, validés par les inspecteurs et formés par un professeur. Ces professeurs sont sollicités pour les accompagnements personnalisés (FCI) selon les besoins de l'institution

Les échanges de pratiques

Une fois par an (3H), la DPE propose aux professeurs accompagnants **un regard analytique** sur leurs expériences sous la forme d'échange de pratiques. Les réussites et les difficultés rencontrées sont partagées et analysées.

Réunion de formateurs



Pour répondre aux besoins d'encadrement des formations collectives en expansion (FTP et stage « Prise en main des classes »), des professeurs accompagnants attirés par la mission de formateur sont formés par un professeur qui s'efforce de proposer une formation adaptée à la réalité des publics, élèves et enseignants, tout en prenant en compte les spécificités de chaque discipline.

L'observation et la co-animation des formations préparent progressivement les futurs formateurs à des interventions autonomes.

L'accompagnement des personnels

Accompagnement des personnels enseignants à besoins particuliers

Les moyens mobilisés

Les moyens sont pris sur l'enveloppe « Missions d'accompagnements » de la DPE (postes adaptés, allègements de service, reconversions...) / BOP 141

- La DPE consacre ainsi **un ETP**

- **Une décharge d'un mi-temps** est accordée à un professeur d'anglais, initiatrice et conceptrice de l'ensemble des dispositifs DPE.

- Une enveloppe de **15 IMP** permet de rémunérer les professeurs accompagnants. Au 31/08/2017, 70% de cette enveloppe ont été utilisés sur l'exercice 2017-18, mais comme le démontrent les informations ci-dessus, l'évolution de l'ensemble des dispositifs est croissante.

Formation de la chargée de mission

- La DAFOR accorde 10H de **supervision collective** à destination des personnels du rectorat accompagnant les enseignants (Chargée de mission DPE, CMC, Correspondante Handicap)

- La chargée de mission DPE, jugeant indispensable d'être suivie et formée, a mis en place, à ses frais, **une supervision individuelle hebdomadaire** et assiste à des formations au centre Apertura de Formation Européenne et de Recherche (CAFER). Elle complète le tout par des lectures ciblées.

Activités des psychologues clinicien vacataires pour le Rectorat

		2017-18	2016-17	2015-16	2014-15	
Bas-Rhin	Nbre total de personnes rencontrées	55	62	56	40	2/3 de femmes
	1 ^{er} degré	23	28	22	20	
	2 nd degré	18	22	20	18	
	Personnels administratifs	14	12	14	2	
Haut-Rhin	Nbre total de personnes rencontrées	37	41			3/4 de femmes
	1 ^{er} degré	14				
	2 nd degré	15				
	Personnels administratifs	8				
Total Académie	Nbre total de personnes rencontrées	92				
	1 ^{er} degré	37				
	2 nd degré	33				
	Personnels administratifs	22				

Conseil mobilité carrière (CMC)

Missions :

- Conseiller et accompagner les personnels dans leurs projets professionnels, dans le cadre d'une redéfinition du parcours professionnel, d'un projet de mobilité, d'un bilan de carrière ou comme point d'étape lors d'un entretien de carrière.
- Conseiller et accompagner les responsables de services qui ont à envisager des restructurations, des reconversions de leurs agents, des changements de mission, voire des recrutements.

Les conseillers mobilité carrière travaillent sous l'autorité du DRH et en lien avec le pôle ressources humaines, les corps d'inspection, les personnels médicaux et sociaux.

Ils sont aussi en liaison avec la mission conseil en mobilité et parcours professionnel (MCMPP) du ministère, avec le réseau des CMC académiques, et avec le réseau régional interministériel de CMC.

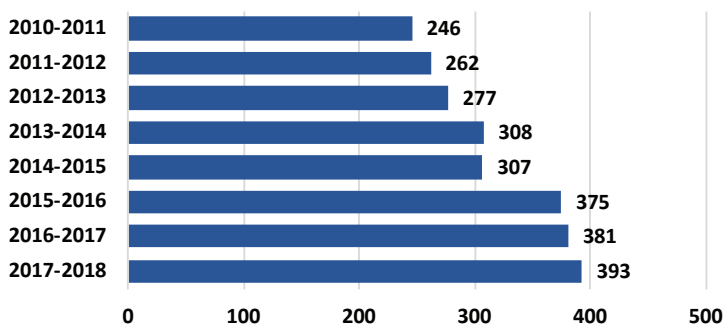
Moyens : 1ETP au rectorat de Strasbourg et 150h/année à Colmar.

Personnels accueillis : augmentation constante des demandes :

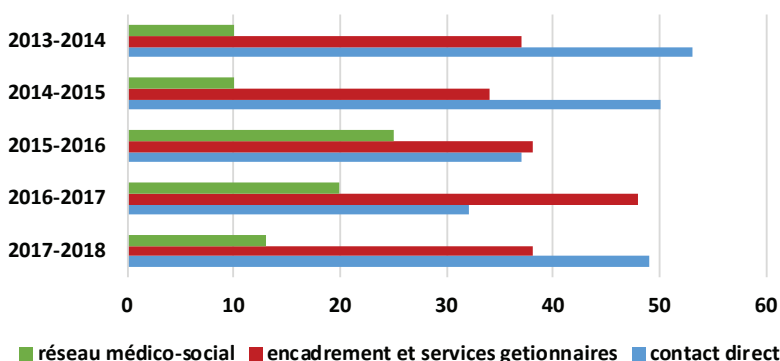
393 agents accueillis	296 femmes	97 hommes	
Origine géographique	269 Bas-Rhin	120 Haut-Rhin	4 Hors académie
Lieu d'accueil	338 Strasbourg	55 Colmar	
Moyenne d'âge	45 ans		
Nombre d'entretiens	622		

Il convient d'ajouter à ces entretiens un grand nombre de réponses individuelles, quotidiennes, par téléphone ou courriel.

Évolution des demandes



Évolution : augmentation des suivis institutionnels et du travail en réseau

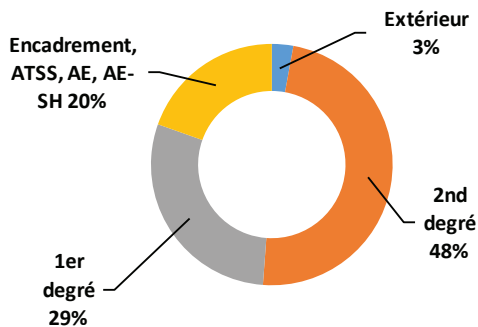


Origine de la demande de rendez-vous :

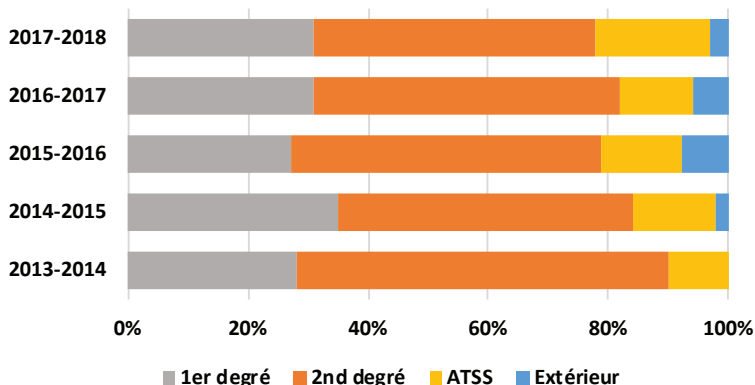
Contact direct	49%	
Encadrement et services gestionnaires	38%	Dispositifs spécifiques :
		CPF : 67 personnes en réorientation
		Postes adaptés : 16 personnes
		Inaptitude médicale à l'enseignement : 24 personnes * Préparation au reclassement : 5 * Accueil en détachement/reclassement : 2
Entretiens de recrutements : 14 administratifs BOE		
Services médico-sociaux	13%	

Conseil mobilité carrière (CMC)

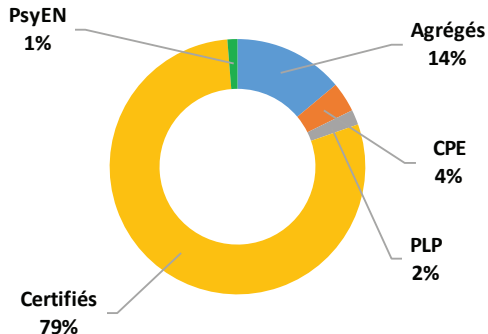
Répartition par domaine



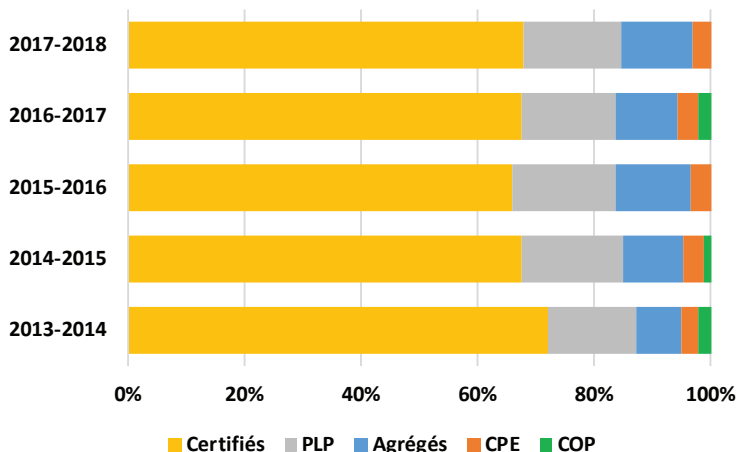
Évolution



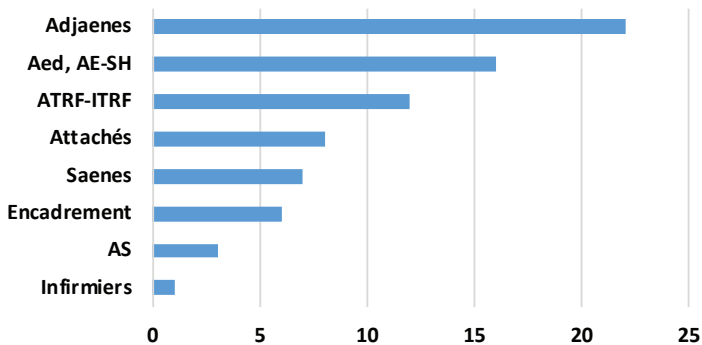
Personnels du second degré



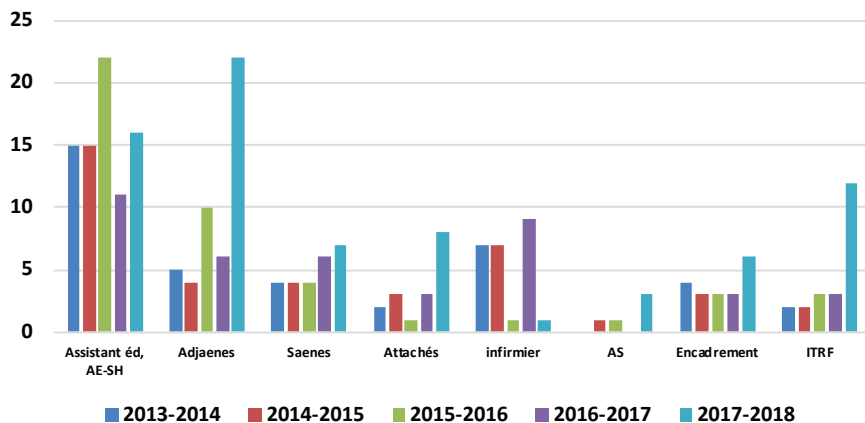
Évolution



ATSS et encadrement

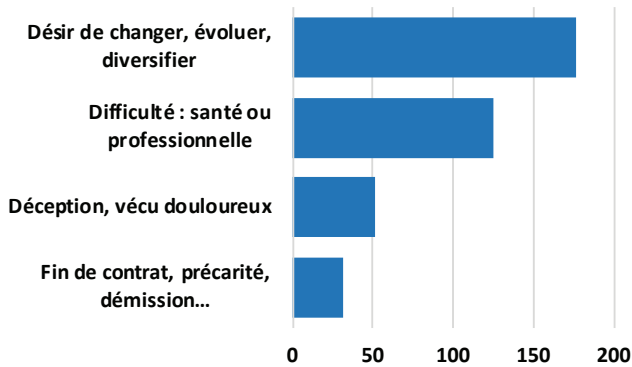


Évolution

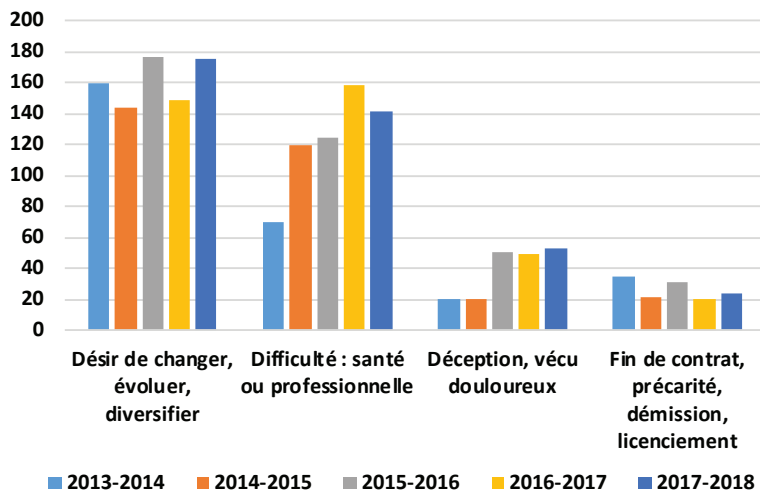


Conseil mobilité carrière (CMC)

Les problématiques : elles sont stables, un fort désir d'évoluer ou de diversifier domine



Évolution



L'accompagnement CMC

Accompagnement à l'élaboration d'un projet :

clarification de la situation et analyse du besoin, entretien de carrière, bilans de carrière, aide à la prise de décision

Réalisation de 18 bilans de carrière

«je réfléchis»

100 personnes

Accompagnement à la réalisation d'un projet :

accompagnement à la réorientation en poste adapté, en préparation de reclassement, accompagnement au dossier RAEP, plans de formation, stages d'immersion, aide méthodologique à la recherche de poste, lettres de motivation, CV, entretiens, dossiers CPE, ...

«je me lance»

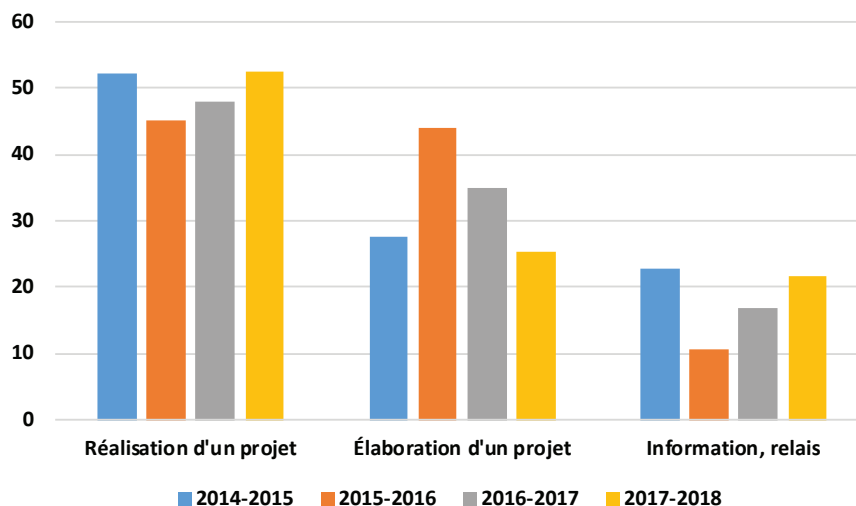
207 personnes

Apport d'informations sur les dispositifs de mobilité, les métiers, les formations, les démarches à effectuer, les prérequis..... ou orientation vers les services gestionnaires, médico-sociaux, ou formation.

«je m'informe»

86 personnes

Évolution



Conseil mobilité carrière (CMC)

Activités spécifiques et suivis institutionnels :

Accompagnements spécifiques à la réorientation professionnelle, en partenariat avec les services DRH, le référent handicap, les services médico-sociaux, le service formation, les lieux d'accueil, les corps d'inspection :

- Suivi de 24 enseignants ayant un avis d'**inaptitude** à leur fonction
- Suivi de 2 enseignants en détachement/reclassement
- Mise en place et suivi de 5 professeurs en année préparatoire au reclassement

- Suivi de 16 personnes en **postes adaptés** avec un objectif de réorientation professionnelle : projet, acquisition de compétences professionnelles, formation, prépa concours

- Suivi de 8 personnes en **difficulté professionnelle grave** : situations professionnelles difficiles, enseignants «suspendus», stagiaires en difficulté ou non titulaires

Mise en place d'un parcours de formation à la réorientation, en lien avec le service de formation :

- modules informatiques,
- 1 module information sur la réorientation,
- 1 module sur les métiers administratifs,
- 1 module connaissance de l'EPL.

Mission de conseil aux services :

- **Information sur le CPF**, réception et présentation des dossiers de demande de CPF, avis sur le projet de formation au regard du projet professionnel : **67 dossiers**.

Mise en place de l'information sur le site académique, téléchargement du dossier.

- **Mise en place, animation d'un groupe de travail sur le reclassement**, avec l'appui du DRH, et **réalisation d'un guide du reclassement**.

Rédaction et transmission de l'avis CMC sur la faisabilité d'un reclassement.

- **Situations professionnelles particulières** : contribution à l'évaluation de la situation et à la recherche de solutions, mobilisation de partenaires extérieurs le cas échéant, par exemple le centre de réadaptation de Mulhouse (partenariat FPHFP).

- **Participation au recrutement de contractuels BOE administratifs**

- **Vivier de recrutement** pour des missions spécifiques : chargés de missions AESH, chargé de mission CREPS, assistant DDFPT...

Conseil mobilité carrière (CMC)

Exemples de plans d'actions finalisés, connus des CMC

Réussites concours	1 réussite Adjaenes pour une PE inapte à l'enseignement après 1 an de poste adapté 2 attachés dont 1 affectation sortie d'IRA, pour une enseignante suivie pour grande difficulté professionnelle, avec accord DPE pour la mise en place d'un dispositif d'accompagnement spécifique l'an passé permettant ainsi d'éviter le licenciement. 1 réussite CAPLP pour une contractuelle Adjaenes
Détachements	1 détachement à Canopé (numérique)
Recrutements	2 recrutements DSDEN service des AE-SH 1 recrutement de faisant fonction de CPE pour une assistante d'éducation 1 recrutement UNISTRA 1 poste coordination pédagogique d'un centre d'accueil de classe verte
Reclassements	2 entrées en détachement reclassement d'enseignants : 1 attaché et 1 SAENES
Reconversions disciplinaires	1 entrée en documentation acceptée pour une enseignante en difficulté récurrente d'affectation, après parcours spécifique l'an passé
Démissions	1 stagiaire, service civique et recherche de formation ingénieur
Reprise enseignement	5 enseignants confortés dans cette voie
Formations	1 DU MEDIAL réussi (prépa concours bibliothèques) Autres réorientations : 5 CPF : 36 demandes accordées
Mutation géographique	3
Disponibilité	pour commencer une autre activité professionnelle : 3 pour formation : 1
Immersion professionnelle avec convention	4 : brasseur, maraîcher

En conclusion :

Remarques

- Cette année scolaire a été marquée par une forte augmentation des personnels d'encadrement et ATSS. Cette augmentation témoigne de l'intérêt des personnels pour la mobilité et pour l'évolution de leur carrière : préparation de concours, désir de diversifier son parcours, candidatures en internes, candidatures à des postes publiés sur la BIEP.

Par ailleurs le 1^{er} forum inter fonction publique qui a eu lieu en novembre à Strasbourg a connu une fréquentation importante, 800 visiteurs, 35,5% de personnels de catégorie A, 36% de B et 27,5% de C.

Les personnels de l'Éducation nationale ont représenté 20% des personnels de la fonction publique d'État, c'est le taux le plus élevé (les enseignants étaient peu présents).

- Parmi les enseignants du 2nd degré, les enseignants de langues représentent 32% de l'effectif reçu, suivis des enseignants de lettres : 16%.

La protection juridique

La protection juridique accordée aux agents est régie par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article dispose que les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent. Celle-ci est tenue de « protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». Ceci dans le cas où les faits n'ont pas le caractère de faute personnelle.

Demandes de protection et bénéficiaires

79 demandes de protection fonctionnelle sont parvenues au bureau du contentieux. On décompte 69 pour atteintes diverses à la personne et 10 pour dégradation de véhicule.

Classification des établissements dont émanent les demandes

Lycées	25
Collèges	30
Écoles élémentaires	16
Écoles maternelles	7
Rectorat	1

Nature des faits ayant généré la demande de protection fonctionnelle

Agressions physiques	12
Agressions verbales, insultes et menaces	25
Diffamation	26
Usurpation d'identité	2
Harcèlement moral	2
Intrusion dans un établissement scolaire	1
Dégradations volontaires sur véhicule personnel	10
Incendie de boîtes aux lettres	1

La protection juridique

Classification selon l'auteur des faits

Élèves	20
Parents d'élèves	22
Collègues	21
Anonymes	11
Individus extérieurs à l'établissement	3
Maris de collègues	2

Classification selon l'administration

Accords	52
Refus	25
Sans suite	2

Nature de la protection

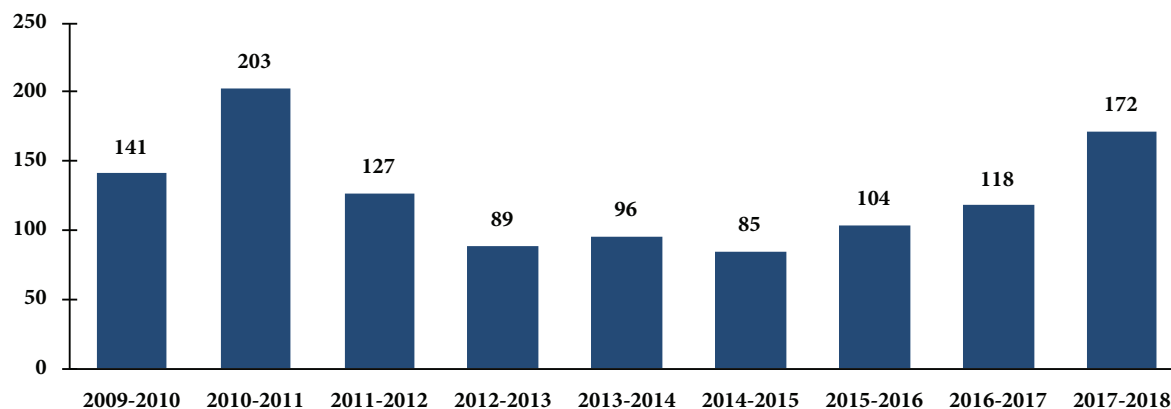
Dans les cas où la protection fonctionnelle a été accordée, elle a revêtu un caractère financier, notamment par la prise en charge des honoraires d'avocat.

Les retraites

Personnels enseignants du 1^{er} degré du département du Bas-Rhin

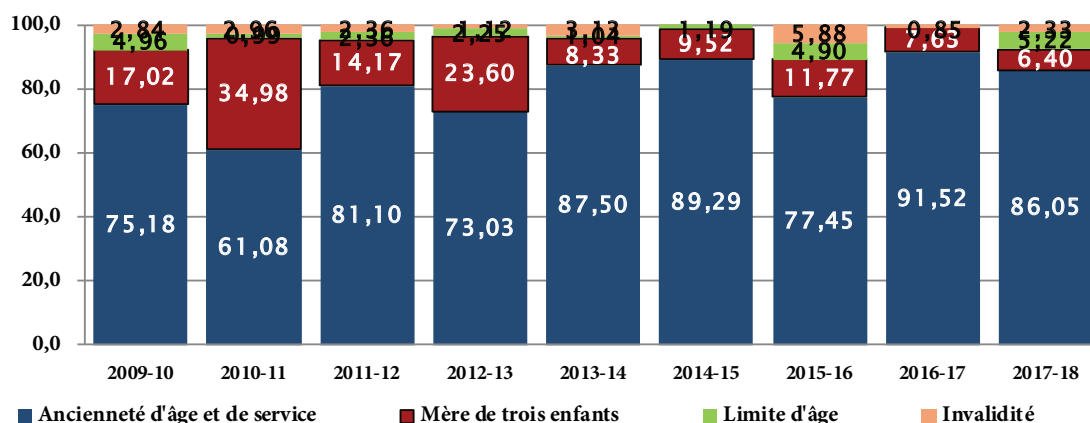
Le dénombrement des départs en retraite des personnels enseignants du premier degré a été effectué depuis l'année scolaire 2009-2010 et porte sur la période du 1^{er} septembre de l'année n au 31 août de l'année n+1.

Évolution du nombre de départs en retraite 2009 à 2017

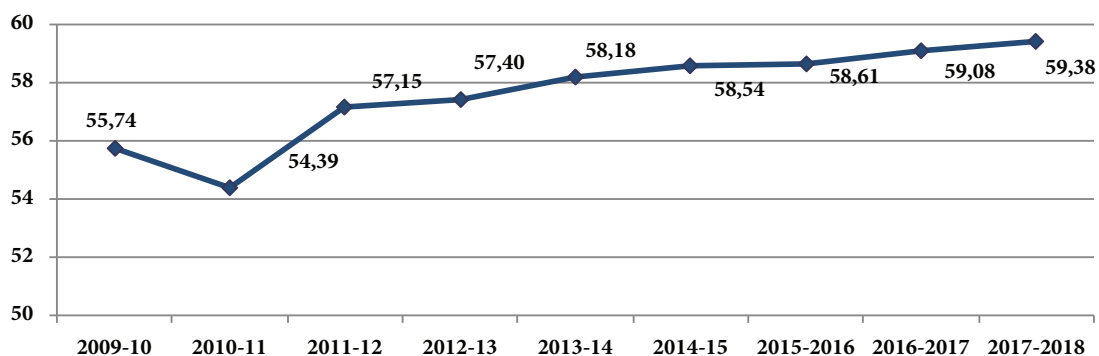


Après une hausse du nombre de départs de 2012-2013 à 2013-2014, suivie d'une légère baisse en 2014-2015 de 10,99%, on observe une augmentation de 22,35% en 2015-2016. La hausse générale du nombre de départs se poursuit et l'on constate une incrémentation notable en 2017-2018, incrémentation probablement liée à la perspective de la réforme des retraites prévus en 2019.

Départs en retraite selon le motif



Âge moyen des départs au 1^{er} septembre 2017



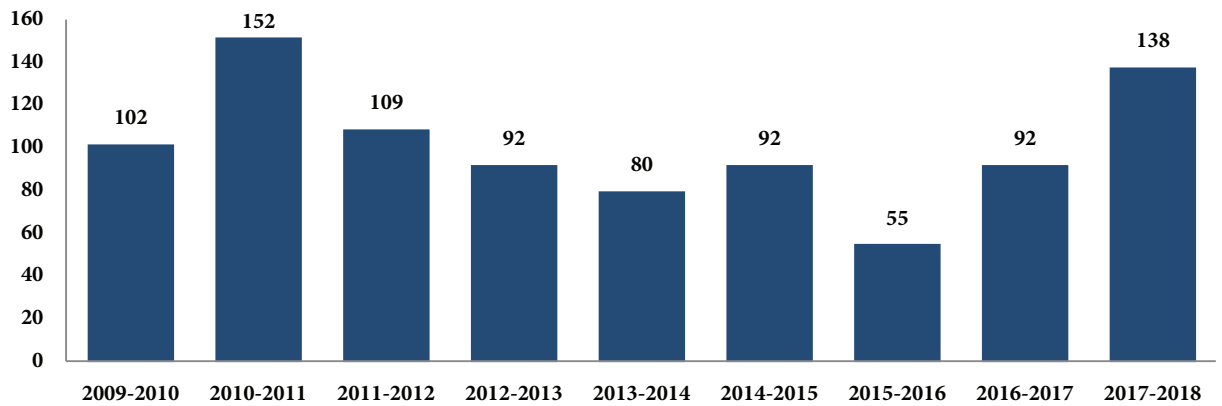
Depuis 2010-2011, on constate une hausse de l'âge moyen de départ en retraite et cette augmentation se poursuit. Si l'incidence du départ des mères de 3 enfants explique la chute très ponctuelle de cet âge moyen en 2010-2011, son augmentation constante actuelle est due au rallongement des durées de cotisation pour l'obtention d'une pension à taux plein.

Source : Agape public 67

Les retraites

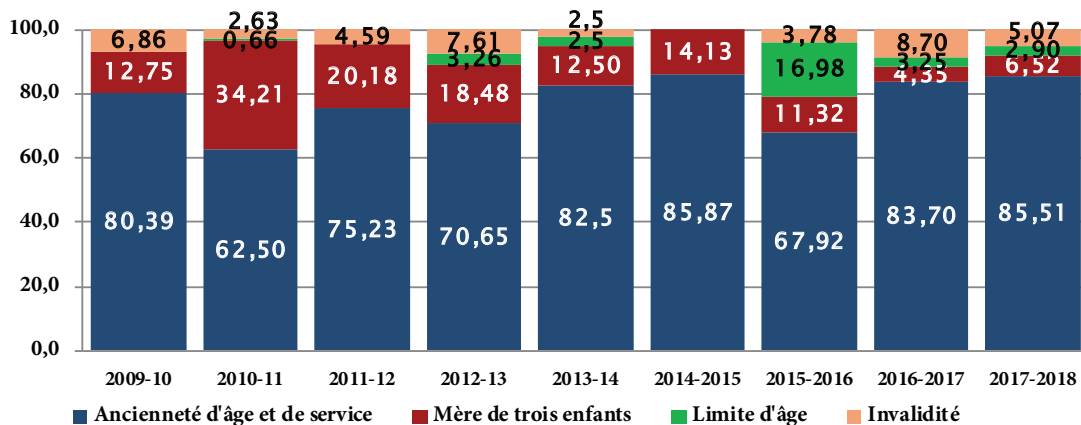
Personnels enseignants du 1^{er} degré du département du Haut-Rhin

Évolution du nombre de départs en retraite 2009 à 2017

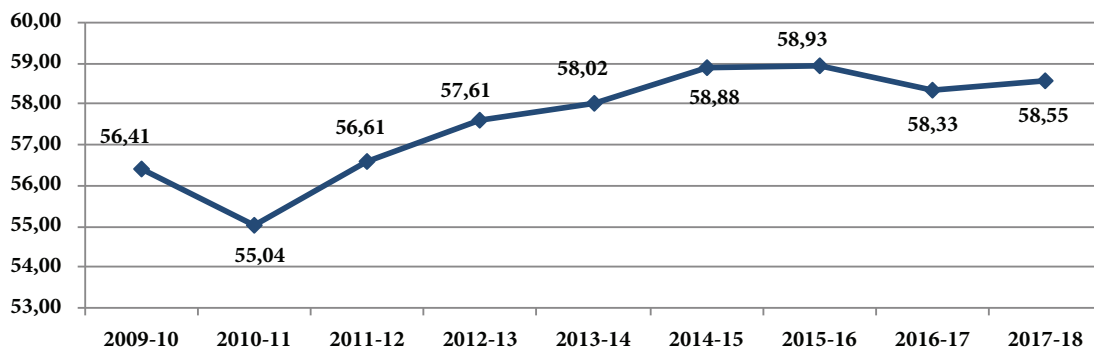


Après une baisse du nombre de départs de 2010 à 2013, suivie d’une augmentation de 15% entre 2013-2014 et 2014-2015, on observe une baisse de 40,21% en 2015-2016. Mais, depuis 2016-2017, on constate que la hausse a repris et s’accroît, augmentation en lien avec les incertitudes d’une réforme des retraites prévue en 2019.

Départs en retraite selon le motif



Âge moyen des départs au 1^{er} septembre 2017



Depuis 2010-2011, on constate une hausse de l’âge moyen de départ en retraite et cette augmentation se poursuit. Si l’incidence du départ des mères de 3 enfants explique la chute très ponctuelle de cet âge moyen en 2010-2011, son augmentation constante actuelle est due au rallongement des durées de cotisation pour l’obtention d’une pension à taux plein.

Source : Agape public 68

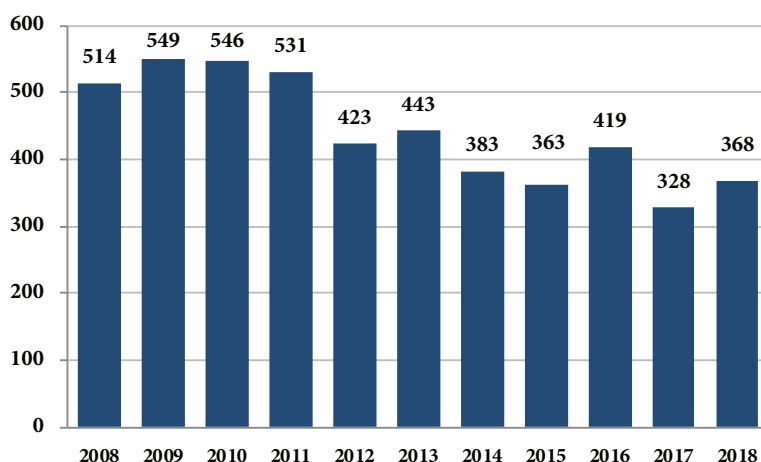
Les retraites

Personnels enseignants du 2nd degré et de direction

Les statistiques sur les départs à la retraite des personnels enseignants du second degré et des personnels de direction sont effectuées depuis 2007-2008. Période du 1^{er} octobre n-1 au 30 septembre n.

La présente analyse porte à la fois sur l'âge et sur les motifs de départ à la retraite de l'année scolaire 2017-2018, et à la fois sur un comparatif de certains paramètres depuis 2007 jusqu'en 2017, soit 10 cohortes.

Évolution du nombre de départs en retraite de 2007-2008 à 2017-2018



Comme pour les agents du premier degré, et après une légère baisse en 2016-2017 qui s'explique probablement par la mise en place du nouveau dispositif de demande de retraite (les agents ont dû s'habituer à cette nouvelle démarche de demande de retraite) la hausse persiste surtout parmi les corps des professeurs agrégés et professeurs certifiés mais conserve une certaine stabilité quant aux autres corps (personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation).

Âge moyen des départs par corps 2017-2018

Corps	Nombre de départs en retraite	% de départs en retraite	Âge moyen au départ
Certifiés	168	45,65	63,95
Agrégés	72	19,57	63,67
PLP	62	16,85	63,17
PEGC	13	3,53	63,55
Personnels de direction	11	2,99	63,59
Personnels d'inspection	4	1,09	62,64
Autres personnels (CPE, AE et CE...)	38	10,33	-
Total	368	100,0	63,65

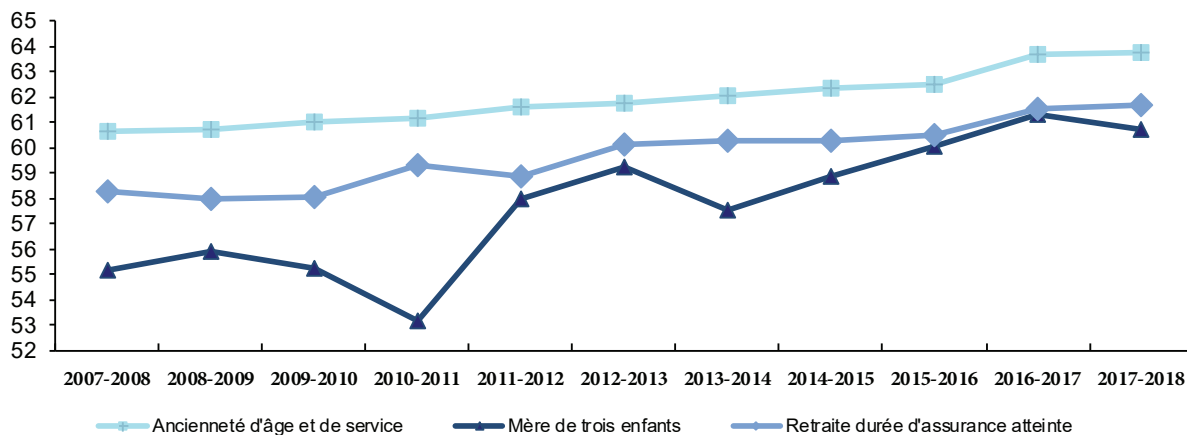
Source : application EPP et pension

L'augmentation de l'âge moyen de départ se poursuit, mais apparaît contrastée. Certains corps ont entamé une lente stabilisation (personnels d'encadrement, de direction, professeurs agrégés, professeur certifiés), d'autres reculent leur départ (professeurs de lycée professionnel, professeurs d'enseignement général de collège), ceci corrélativement à la perte financière entre la rémunération et la pension de retraite.

Source : Direction des personnels d'administration et d'encadrement

Les retraites

Âge moyen de départ 2017-2018 selon les motifs



Quel que soit le motif de départ à la retraite et cela depuis 2010, on peut constater pour la majorité des agents de l'académie une hausse de l'âge moyen de départ en retraite. Des remarques s'imposent cependant. Les départs au titre de parent d'au moins 3 enfants, et ceci globalement pour l'ensemble des corps de l'académie, ont sensiblement baissés, le dispositif étant condamné à une lente extinction (renforcement des conditions d'accès à ce droit). L'allongement des durées de cotisations et le recul de l'âge légal de départ à la retraite ont également eu un impact indubitable sur le nombre des départs au titre de l'invalidité qui se sont très largement intensifiés.

Source : Direction des personnels d'administration et d'encadrement





La formation continue

Formation des personnels enseignants

Bilan quantitatif de la formation des enseignants du 1^{er} degré Bas-Rhin

Le volume de formation

	Plan de Formation 2016-2017	Plan de Formation 2017-2018
Nombre de journées-stagiaires	9164	22 124

Le nombre de journées stagiaires a considérablement augmenté par rapport à l'année précédente (environ +142%), en raison de la saisie de la totalité des animations pédagogiques dans l'application GAIA pour la première année.

Les publics

Type de public	Nombre de journées-stagiaires	Part du PDF (%)
Enseignants	19 276	87,2
Dont titulaires 1 ^{ère} année	294	1,3
Dont éducation prioritaire	2 757	12,5
Personnels de l'ASH	1 236	5,6
Formateurs (EMF + CPC)	517	2,3
Directeurs nouvellement nommés	1 027	4,6
Autres publics	68	0,3
Total	22 124	100

Les priorités

Priorités nationales 2017-2018	Nombre de journées-stagiaires	Part du PDF (%)
Formation des nouveaux enseignants	766	3,5
Accueil et scolarisation des enfants de moins de trois ans, les missions de l'école maternelle et appropriation du programme pour le cycle maternelle	1 925	8,7
Maîtrise des savoirs fondamentaux à l'école, appropriation des programmes d'enseignement, évaluation des acquis des élèves	6 000	27,0
Accompagnement de la mesure « 100% de réussite au CP », des CP dédoublés en REP+ et du dispositif « Plus de maîtres que de classes »	398	1,8
Transmission des valeurs de la République : lutte contre les discriminations, éducation à l'égalité entre filles et garçons, parcours citoyen et éducation aux médias et à l'information	328	1,5
Réussite éducative : rythmes scolaires, activités pédagogiques complémentaires, élèves en situation de handicap, accueil des élèves allophones	2 442	11,0
Prévention de la violence : climat scolaire, gestion de classe	634	2,9
Mise en place du parcours d'éducation artistique et culturelle de l'élève	1 192	5,4
Plan numérique à l'école primaire : évolution des pratiques, ingénierie de l'accompagnement, la formation ouverte à distance (FOAD)	589	2,7
Mise en place du cycle 3, conseil école-collège	354	1,6
Hors priorités nationales	7 496	33,9
Total	22 124	100,0

La formation continue

Formation des personnels enseignants

Formations statutaires et priorités académiques 2017-2018	Nombre de journées-stagiaires	Part du PDF (%)
Formation statutaire des enseignants en REP+	2 757	12,5
Formation statutaires des directeurs	1 027	4,6
Formations ASH nouvellement nommés	318	1,4
Enseignement de l'allemand	908	4,1
Formations Sciences	1 484	6,7
Formations Cycle 3	354	1,6
Formations de formateurs	517	2,3

Le budget

Les frais liés à la formation dans le premier degré sont imputés sur le BOP 140.

Les montants liquidés hors titre 2 correspondent essentiellement aux frais de déplacement remboursés.

Les montants liquidés sur titre 2 correspondent aux frais d'intervention liés aux animations pédagogiques et aux formations inscrites au plan départemental de formation.

	Montant liquidé hors titre 2 (en €)	Montant liquidé sur titre 2 (en €)	Montant liquidé total (en €)
Formations statutaires (REP+ et Directeurs nouvellement nommés)	5 005,06	5 796	10 801,06
Priorités nationales et académiques	71 716,59	24 157	95 873,59
Total	76 721,65	29 953	106 674,65

La formation continue

Formation des personnels enseignants

Bilan quantitatif de la formation des enseignants du 1^{er} degré Haut-Rhin

Le volume de formation

	Plan de Formation 2016-2017	Plan de Formation 2017-2018
Nombre de journées-stagiaires	8 648	10 380

Le nombre de journées stagiaires est en hausse de 16% par rapport à l'année dernière. Cette hausse tient d'une part à l'augmentation des moyens en REP+ liée au dédoublement des classes de CP à la rentrée 2017, et à l'extension de la programmation de stages en période hivernale.

Les publics

Type de public	Nombre de journées-stagiaires	Part du PDF (%)
Directeurs nouvellement nommés	630	6,1
Enseignants de l'éducation prioritaire	5 257	50,6
Enseignants débutants (PES, contractuels)	2 000	19,2
Formateurs	577	5,6
Personnel de l'ASH	734	7,1
Enseignants de cycle 3	837	8,1
Autres enseignants	345	3,3
Total	10 380	100,0

L'essentiel des journées stagiaires se sont concentrées sur la formation des enseignants de l'éducation prioritaire et des enseignants débutants.

On peut aussi noter une part significative réservée aux enseignants de cycle 3, avec un stage organisé pour chacun des 50 secteurs de collège du département hors éducation prioritaire.

La formation continue

Formation des personnels enseignants

Les priorités

Priorités nationales 2017-2018	Nombre de journées-stagiaires	Part du PDF (%)
Formation des nouveaux enseignants et de leurs tuteurs	2 234	22
Maîtrise des savoirs fondamentaux à l'école, appropriation des nouveaux programmes, évaluation des acquis des élèves	493	5
Mise en place de dispositifs en faveur de la réussite éducative : nouvelle politique de l'éducation prioritaire, élèves en situation de handicap, accueil des élèves allophones	5 200	50
Mise en place du cycle 3	712	7
Mise en place du parcours citoyen, du PEAC	214	2
Plan numérique à l'école primaire : évolution des pratiques, ingénierie de l'accompagnement	129	1
Hors priorités nationales	1 398	13
Total	10 380	100

Formations statutaires et priorités académiques 2017-2018	Nombre de journées-stagiaires	Part du PDF (%)
Formation statutaire des directeurs	630	6
Formation ASH des personnels non spécialisés	608	6
Formation à l'enseignement de l'allemand	161	2

86% des actions de formation menées faisaient partie des priorités nationales en 2017-2018.

Le budget

Les frais liés à la formation dans le 1^{er} degré sont comptabilisés sur le BOP 140.

Le montant liquidé hors titre 2 correspond au budget frais de déplacement.

Le montant liquidé titre 2 correspond aux frais d'intervention. Ne sont pas comptabilisées, les indemnités versées (indemnité forfaitaire de formation pour les professeurs des écoles stagiaires, indemnité de tuteur).

	Montant liquidé hors titre 2 (en €)	Montant liquidé sur titre 2 (en €)	Montant liquidé total (en €)
Priorités nationales	29 806	1 367	31 173
Hors priorités nationales (formations statutaires et priorités académiques)	19 045	798	19 843
Total	48 851	2 165	51 016

Les formations statutaires (formation des directeurs nommés, stages de spécialisation en ASH) représentent une part importante du budget, en raison de l'effectif important, de la durée conséquente ou du lieu éloigné de la formation.

La formation continue

Le budget de la DAFOR émerge sur les programmes ci-dessous.

Programme 0141 - Enseignement scolaire public du 2nd degré

- Action 10 - Formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

Programme 0214 - Soutien de la politique de l'Éducation nationale

- Action 06 - Politique des ressources humaines

Pour la DAFOR : PAF Encadrement/ATSS

Programme 0230 - Vie de l'élève

- Action 01 - Vie scolaire et éducation à la responsabilité

Pour la DAFOR : Formation Service civique

- Action 03 - Inclusion scolaire des élèves en situation de handicap

Pour la DAFOR : Formation des AVS

Les indicateurs sont issus du système d'information GAIA - Gestion académique informatisée des actions de formation

Légende des indicateurs utilisés dans les tableaux

Nombre de personnes convoquées	Nombre de personnes physiques différentes convoquées à au moins un module de formation
Nombre de personnes présentes	Nombre de personnes physiques différentes présentes à au moins un module de formation
Nombre de stagiaires convoqués	
Une personne est autant de fois stagiaire qu'elle est convoquée à un module de formation	Somme (Nombre de stagiaires convoqués non excusés sur chaque module) : le nombre d'heures excusées est nul ou inférieur à la durée de convocation ; un stagiaire convoqué sur une journée (6 heures) qui serait présent le matin (3 heures) et excusé l'après-midi (3 heures) sera considéré comme présent, par conséquent il fait partie des stagiaires convoqués non excusés
Nombre de stagiaires présents	Somme (Nombre de stagiaires ayant émergé au moins une fois sur chaque module auquel ils ont été convoqués) : au moins 1 heure de présence
Taux de présence des stagiaires	Nombre de stagiaires présents / Nombre de stagiaires convoqués (non excusés)
Nombre de stagiaires assidus	Somme (Nombre de stagiaires ayant assisté aux 2/3 du module auquel ils ont été convoqués) : au moins 2/3 de présence par rapport à la durée de convocation
Taux d'assiduité des stagiaires	Nombre de stagiaires assidus / Nombre de stagiaires convoqués (non excusés)
Nombre de modules réalisés	Nombre total de modules dans Gaia, sauf les modules désactivés
Nombre de journées stagiaires réalisées	Somme (Nombre d'heures de présence saisies dans Gaia pour chaque module / 6)

La formation continue

Formation des personnels enseignants

Bilan quantitatif de la formation des enseignants du 2nd degré

La formation professionnelle continue des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du 2nd degré est gérée par la DA-FOR ; elle repose sur les orientations définies par la DGESCO au niveau national. Elle est définie dans le cahier des charges du PAF.

La formation continue des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du 2nd degré émerge sur le budget opérationnel de programme 141.

Éléments financiers au 21 décembre 2018

Éléments financiers BOP 141

Dotation	2018	2017	2016
Hors titre 2	434 843 €	469 379 €	565 471 €
Titre 2	295 208 €	290 998 €	576 174 €
Total	730 051 €	760 377 €	1 141 645 €

Types de formations

Il existe trois types de formations :

- À candidature individuelle : auxquels les personnels demandent à s'inscrire ; ces vœux sont ensuite soumis à l'avis des chefs d'établissement et de service
- À candidature collective : les inscriptions sont réalisées par le chef d'établissement / de service et donnent lieu aux formations d'initiative locale (FIL) ou aux formations territoriales de proximité (FTP)
- À public désigné : il s'agit de formations à l'initiative des corps d'inspection, destinées à cibler certains personnels ou à accompagner/mettre en œuvre des réformes et nouvelles orientations.

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par type de candidatures des formations

0141 10	2017-2018	Sta-giaires	Convo-qués	Stagiaires	Pré-sents	Taux de pré-sence (%)	Sta-giaires	Assidus	Taux d'assi-duité (%)	Modules	Réali-sés	Journées	Sta-giaires
Code	Libellé	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%
1	Avec candidature individuelle	5 698	15,99	4 798	15,78	84,20	4 530	16,01	79,50	247	12,90	4 853	13,92
2	Avec candidature collective	6 061	17,01	4 890	16,08	80,68	4 362	15,42	71,97	284	14,84	4 510	12,93
3	Sans appel à candidature	23 881	67,01	20 723	68,14	86,78	19 399	68,57	81,23	1 383	72,26	25 512	73,15
Total		35 640	100,00	30 411	100,00	85,33	28 291	100,00	79,38	1 914	100,00	34 875	100,00

Libellé

Champ d'application

Avec candidature individuelle	Inscription à l'initiative des personnels. La campagne d'inscription est suivie d'une campagne d'avis des supérieurs hiérarchiques.
Avec candidature collective	Inscription à l'initiative - des chefs d'établissement pour le 2 nd degré, - des chefs de service.
Sans appel à candidature	Inscription à l'initiative des corps d'inspection, public désigné par l'institution.

La formation continue

Formation des personnels enseignants

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par public des formations

Famille de grades	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	25	0,20	22	0,19	88,00	37,17	0,11
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	30	0,24	27	0,24	90,00	33,83	0,10
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	45	0,37	42	0,37	93,33	67,00	0,19
A05 - Personnels administratifs contractuels	15	0,12	14	0,12	93,33	12,83	0,04
D01 - Personnels de direction	211	1,72	192	1,67	91,00	315,50	0,90
E01 - Professeurs agrégés	1 307	10,63	1 239	10,80	94,80	3 497,50	9,94
E02 - Professeurs certifiés	5 617	45,70	5 300	46,20	94,36	17 750,50	50,44
E03 - Professeurs de lycée professionnel	1 658	13,49	1 605	13,99	96,80	6 174,67	17,55
E04 - Professeurs d'enseignement général de collège	23	0,19	20	0,17	86,96	22,33	0,06
E05 - Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	12	0,10	10	0,09	83,33	10,50	0,03
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	100	0,81	94	0,82	94,00	303,83	0,86
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	312	2,54	295	2,57	94,55	1 406,17	4,00
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	850	6,92	782	6,82	92,00	2 315,67	6,58
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	455	3,70	388	3,38	85,27	561,50	1,60
E10 - Assistants de langue vivante	114	0,93	102	0,89	89,47	209,67	0,60
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	296	2,41	260	2,27	87,84	455,00	1,29
I01 - Personnels d'inspection	69	0,56	67	0,58	97,10	220,17	0,63
L03 - Personnels de laboratoire de catégorie C	4	0,03	4	0,03	100,00	2,50	0,01
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	153	1,24	150	1,31	98,04	416,83	1,18
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	18	0,15	16	0,14	88,89	25,00	0,07
P01 - Professeurs des écoles de l'enseignement privé	106	0,86	79	0,69	74,53	121,33	0,34
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	551	4,48	483	4,21	87,66	750,50	2,13
S01 - Professeurs du supérieur de l'enseignement public	3	0,02	1	0,01	33,33	0,67	0,00
T02 - Personnels techniques de catégorie B	24	0,20	24	0,21	100,00	38,83	0,11
T03 - Personnels techniques de catégorie C	57	0,46	50	0,44	87,72	36,83	0,10
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	81	0,66	69	0,60	85,19	141,83	0,40
Y99 - Autres personnels	33	0,27	31	0,27	93,94	117,00	0,33
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	122	0,99	106	0,92	86,89	144,50	0,41
Total	12 291	100,00	11 472	100,00	93,34	35 189,67	100,00

La formation continue

Formation des personnels enseignants

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par priorité nationale des formations

0141 10	2017-2018	Sta- giaires	Convo- qués (%)	Sta- giaires	Prés- ents (%)	Taux de pré- sence	Sta- giaires	Assidus (%)	Taux d'assi- duité	Modules	Réali- sés (1) (%)	Réalisés (2) (%)	Journées	Sta- giaires (1) (%)	Sta- giaires (2) (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			Nombre		
00	Aucune des priorités nationales actuelles	12 454	34,94	10 459	34,39	83,98	9 510	33,61	76,36	814		42,53	12 394		35,54
172A	2D-Nouveaux profs-Culture prof éduc-Tuteurs-F2F	4 395	12,33	3 507	11,53	79,80	3 368	11,90	76,63	361	32,82	18,86	6 389	28,42	18,32
172B	2D-Primaire-secondaire-Liaison école-clg-Cycle 3	764	2,14	529	1,74	69,24	454	1,60	59,42	58	5,27	3,03	468	2,08	1,34
172C	2D-Nouveaux prog dont EMC-Evaluation socle	195	0,55	178	0,59	91,28	175	0,62	89,74	8	0,73	0,42	203	0,90	0,58
172D	2D-Collège org péda-EPI-AP-Dif-férenciation-projet	3 056	8,57	2 742	9,02	89,73	2 511	8,88	82,17	106	9,64	5,54	2 628	11,69	7,54
172E	2D-République-Lutte discri-Egali-té-Citoyen-EMI	1 244	3,49	1 128	3,71	90,68	1 066	3,77	85,69	54	4,91	2,82	1 644	7,31	4,71
172F	2D-Orien-tation-Parcours avenir-Bac-3 et Bac+3	3 866	10,85	3 443	11,32	89,06	3 345	11,82	86,52	130	11,82	6,79	2 737	12,17	7,85
172G	2D-Réussite-Handicap-EANA	1 044	2,93	947	3,11	90,71	868	3,07	83,14	60	5,45	3,13	935	4,16	2,68
172H	2D-Pré-vention violence-Cli-mat-Gestion de classe	625	1,75	490	1,61	78,40	454	1,60	72,64	27	2,45	1,41	457	2,03	1,31
172I	2D-Parcours d'éducation artistique et culturelle	2 412	6,77	2 156	7,09	89,39	1 951	6,90	80,89	96	8,73	5,02	2 025	9,01	5,81
172J	2D-Numé-rique-FOAD	4 829	13,55	4 269	14,04	88,40	4 045	14,30	83,76	179	16,27	9,35	4 513	20,08	12,94
172K	2D-Pré-vention-lutte contre le décrochage scolaire	756	2,12	563	1,85	74,47	544	1,92	71,96	21	1,91	1,10	483	2,15	1,38
Total		35 640	100,00	30 411	100,00	85,33	28 291	100,00	79,38	1 914	100,00	100,00	34 875	100,00	100,00

(1) Par rapport au volume consacré aux priorités

(2) Par rapport au volume total de formation

La formation continue

Formation des personnels enseignants

BOP 141 -Indicateurs GAIA par orientation des formations («priorités académiques»)

Les orientations décrites ci-dessous représentent les axes du cahier des charges du plan académique de formation.

0141 10 Code	2017-2018 Libellé	Stagiaires Nombre	Convo- qués (%)	Stagiaires Nombre	Présents (%)	Taux de pré- sence (%)	Stagiaires Nombre	Assidus (%)	Taux d'assi- duité (%)	Modules Nombre	Réalisés (%)	Journées Nombre	Stagiaires (%)
1701	Former au et par le numérique	4 900	13,75	4 346	14,29	88,69	4 126	14,58	84,20	179	9,35	4 570	13,10
1702	Réforme du collège qualité des apprentissages	3 301	9,26	2 890	9,50	87,55	2 649	9,36	80,25	126	6,58	2 721	7,80
1703	Continuité du parcours et persévérance scolaire	3 712	10,42	3 198	10,52	86,15	3 019	10,67	81,33	125	6,53	2 541	7,28
1704	Valoriser la voie professionnelle	600	1,68	514	1,69	85,67	477	1,69	79,50	37	1,93	686	1,97
1705	Favoriser l'acquisition des langues vivantes	1 241	3,48	1 134	3,73	91,38	1 088	3,85	87,67	37	1,93	1 133	3,25
1706	Dynamiser l'éducation prioritaire	298	0,84	204	0,67	68,46	152	0,54	51,01	21	1,10	140	0,40
1707	Transmettre les valeurs de la république	1 316	3,69	1 158	3,81	87,99	1 085	3,84	82,45	55	2,87	1 554	4,46
1708	Compétences professionnelles des enseignants	15 877	44,55	13 460	44,26	84,78	12 327	43,57	77,64	973	50,84	15 142	43,42
1709	Accompagnement des stagiaires DAFOR	708	1,99	518	1,70	73,16	503	1,78	71,05	210	10,97	443	1,27
1710	Accompagnement des stagiaires ESPE	3 687	10,35	2 989	9,83	81,07	2 865	10,13	77,71	151	7,89	5 946	17,05
Total		35 640	100,00	30 411	100,00	85,33	28 291	100,00	79,38	1 914	100,00	34 875	100,00



La formation continue

Formation des personnels enseignants

BOP 141 - Indicateurs GAIA par modalité des formations

0141 10	2017-2018	Stagiaires	Convo- qués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de pré- sence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées	Sta- giaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre		Nombre	
L	Présentiel	34 685	97,32	29 594	97,31	85,32	27 667	97,79	79,77	1 874	97,91	34 015	97,53
N	A distance	81	0,23	69	0,23	85,19	65	0,23	80,25	9	0,47	72	0,21
S	Hybride	874	2,45	748	2,46	85,58	559	1,98	63,96	31	1,62	788	2,26
Total		35 640	100,00	30 411	100,00	85,33	28 291	100,00	79,38	1 914	100,00	34 875	100,00%

La formation continue

Formation des personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

La formation des personnels d'encadrement et ATSS relève, sur le plan financier, du BOP 214. Il englobe la formation continue des personnels d'encadrement et ATSS, ainsi que la formation initiale ou statutaire des personnels d'encadrement.

Eléments financiers

Dotations	2018	2017	2016
Titre 2	65 697 €	77 020 €	78 590 €
Hors titre 2	100 979 €	100 279 €	103 040 €
Total	166 676 €	177 299 €	181 630 €

BOP 214 - Réalisé - indicateurs GAIA par public des formations

Famille de grades	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	130	6,30	114	6,00	87,69	396,67	8,07
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	222	10,75	206	10,84	92,79	465,00	9,46
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	349	16,90	335	17,62	95,99	626,50	12,74
A05 - Personnels administratifs contractuels	77	3,73	73	3,84	94,81	222,67	4,53
D01 - Personnels de direction	382	18,50	375	19,73	98,17	1 383,00	28,13
E01 - Professeurs agrégés	13	0,63	10	0,53	76,92	10,67	0,22
E02 - Professeurs certifiés	80	3,87	66	3,47	82,50	158,50	3,22
E03 - Professeurs de lycée professionnel	36	1,74	33	1,74	91,67	54,83	1,12
E04 - Professeurs d'enseignement général de collège	1	0,05	1	0,05	100,00	3,00	0,06
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	6	0,29	6	0,32	100,00	8,17	0,17
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	52	2,52	45	2,37	86,54	38,00	0,77
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	28	1,36	23	1,21	82,14	41,50	0,84
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	83	4,02	74	3,89	89,16	190,50	3,88
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	49	2,37	39	2,05	79,59	79,00	1,61
I01 - Personnels d'inspection	95	4,60	88	4,63	92,63	268,50	5,46
L03 - Personnels de laboratoire de catégorie C	1	0,05	1	0,05	100,00	1,00	0,02
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	214	10,36	189	9,94	88,32	381,00	7,75
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	87	4,21	84	4,42	96,55	331,17	6,74
P01 - Professeurs des écoles de l'enseignement privé	1	0,05	1	0,05	100,00	0,50	0,01
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	22	1,07	21	1,10	95,45	10,50	0,21
T01 - Personnels techniques de catégorie A	15	0,73	14	0,74	93,33	42,83	0,87
T02 - Personnels techniques de catégorie B	35	1,69	26	1,7	74,29	64,50	1,31
T03 - Personnels techniques de catégorie C	23	1,11	20	1,05	86,96	25,50	0,52
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	32	1,55	27	1,42	84,38	66,17	1,35
Y99 - Autres personnels	17	0,82	16	0,84	94,12	28,67	0,58
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	15	0,73	14	0,74	93,33	17,33	0,35
Total	2 065	100,00	1 901	100,00	92,06	4 915,67	100,00

La formation continue

Formation des personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par objectif des formations

0 2 1 4 06	2017-2018	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre		Nombre	
21	Formation professionnelle statutaire	631	11,47	602	12,74	95,40	563	12,66	89,22	47	16,97	631	14,22
22	Adaptation immédiate au poste de travail	833	15,14	723	15,30	86,79	676	15,20	81,15	40	14,44	753	16,98
23	Adaptation à évolution prévisible des métiers	263	4,78	206	4,36	78,33	206	4,63	78,33	3	1,08	195	4,40
24	Développement des qualifications ou acquis, nouvelles	2 939	53,41	2 508	53,06	85,34	2 404	54,06	81,80	159	57,40	2 101	47,34
25	Préparation aux examens et concours	592	10,76	480	10,15	81,08	427	9,60	72,13	18	6,50	402	9,07
29	Accompagnement RAEP	89	1,62	80	1,69	89,89	55	1,24	61,80	1	0,36	131	2,95
30	Formation diplômante	125	2,27	106	2,24	84,80	105	2,36	84,00	5	1,81	148	3,34
32	Elaboration de ressources	16	0,29	8	0,17	50,00	0	0,00	0,00	1	0,36	4	0,09
33	Devt compétences liées Activités formations	7	0,13	7	0,15	100,00	7	0,16	100,00	1	0,36	69	1,55
34	Conception et organisation de la formation	8	0,15	7	0,15	87,50	4	0,09	50,00	2	0,72	2	0,05
Total		5 503	100,00	4 727	100,00	85,90	4 447	100,00	80,81	277	100,00	4 438	100,00

La nomenclature des objectifs GAIA est issue du **décret n°207-1470 du 15 octobre 2017** relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et a été adaptée aux besoins spécifiques de l'Éducation nationale. Les objectifs peuvent également être éclairés par la **circulaire d'application de ce décret, datée du 19 décembre 2007**.

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par type de candidature des formations

0 2 1 4 06	2017-2018	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées de présence	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			
1	Avec candidature individuelle	1 454	26,42	1 207	25,53	83,01	1 115	25,07	76,69	50	18,05	930	20,96
2	Avec candidature collective	173	3,14	156	3,30	90,17	155	3,49	89,60	9	3,25	184	4,14
3	Sans appel à candidature	3 876	70,43	3 364	71,17	86,79	3 177	71,44	81,97	218	78,70	3 324	74,90
Total		5 503	100,00	4 727	100,00	85,90	4 447	100,00	80,81	277	100,00	4 438	100,00

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par type de candidature des formations

0 2 1 4 06	2017-2018	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées de présence	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			
L	Présentiel	5 127	93,17	4 383	92,72	85,49	4 115	93,43	81,04	263	94,95	4 132	93,10
S	Hybride	376	6,83	344	7,28	91,49	292	6,57	77,66	14	5,05	306	6,90
Total		5 503	100,00	4 727	100,00	85,90	4 447	100,00	80,81	277	100,00	4 438	100,00



La formation continue

Formation des personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par type de candidature des formations

0 2 1 4 06	2017-2018	Stagiaires	Convo- qués (%)	Stagiaires	Pré- sents (%)	Taux de pré- sence (%)	Stagiaires	Assi- dus (%)	Taux d'assi- duité (%)	Modules	Réali- sés (%)	Journées de pré- sence	Sta- giaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			
17A1	Adaptation à l'emploi	1 027	18,66	900	19,04	87,63	793	17,83	77,22	46	16,61	960	21,62
17A2	Développement des com- pétences	1 732	31,47	1 425	30,15	82,27	12 368	30,76	78,98	126	45,49	1 497	33,74
17A3	Préparation aux concours internes/examens pros	681	12,38	560	11,85	82,23	482	10,84	70,78	19	6,86	533	12,02
17A4	Encadrement	2 063	37,49	1 842	38,97	89,29	1 804	40,57	87,45	86	31,05	1 448	32,62
Total		5 503	100,00	4 727	100,00	85,90	4 447	100,00	80,81	277	100,00	4 438	100,00



La formation continue

Vie de l'élève

Les actions de formation engagées sur ce BOP visent deux types de publics : les services civiques et les auxiliaires de vie scolaire pour l'adaptation des élèves en situation de handicap.

Eléments financiers

Dotation	2018	2017	2016
Titre 2	20 370 €	15 372 €	12 747 €
Hors titre 2	22 061 €	17 401 €	15 230 €
Total	42 431 €	32 773 €	27 977 €

Les orientations sont les axes du cahier des charges du plan académique de formation.

Action 01- Service civique

0 2 1 4 06	2017-2018	Stagiaires convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées de présence	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre	Nombre			Nombre			Nombre			
17A2	Développement des compétences	631	405	100,00	64,18	402	100,00	63,71	38	100,00	419	100,00
Total		631	405	100,00	64,18	402	100,00	63,71	38	100,00	419	100,00

Action 03- Auxiliaires de vie

0 2 1 4 06	2017-2018	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées de présence	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			
17A3	Continuité du parcours et persévérance scolaire	1 029	100,00	870	100,00	84,55	644	100,00	62,59	29	100,00	2 836	100,00
Total		1 029	100,00	870	100,00	84,55	644	100,00	62,29	29	100,00	2 836	100,00

Les concours

Personnels enseignants du 1^{er} degré public

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits	Présents	Admis
Professeurs des écoles	Externe public	1 723	814	316
	2 nd concours interne spécial LR	29	7	3
	Externe spécial LR public	103	58	38
	3 ^{ème} concours public	255	68	3
	1 ^{er} concours interne	9	0	0
	Concours réservé public	11	6	6
Total		2 130	953	366

Source : Pôle examens - concours

À la session de 2018, le nombre des candidats admis au concours de professeur des écoles est de 366. On compte 21 lauréats de moins par rapport à 2017.

Personnels enseignants du 2nd degré public

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits	Présents	Admis
CAPES	Externe	1 115	653	222
	Interne	227	117	38
	3 ^{ème} conc CAPES	109	53	16
	Concours réservé public	25	8	4
Agrégation	Externe	797	361	62
	Interne	474	298	26
CAPLP	Externe	407	162	51
	Interne	106	45	14
	Examen professionnel réservé public	26	13	6
CAPEPS	Externe	115	102	24
	Interne	9	7	0
	Concours réservé public	2	1	1
CAPET	Externe	211	70	11
	Interne	41	12	1
	Concours réservé public	5	3	2
Total		3 669	1 905	478

À la session de 2018, le nombre de candidats inscrits est de 3 669. Il est inférieur à celui de la session 2017, qui était de 3 853 inscrits. On compte 478 candidats admis soit 37 lauréats de moins qu'en 2017.

Source : Pôle examens - concours



Les concours

Personnels d'éducation et d'orientation

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits	Présents	Admis
CPE	Externe	193	81	11
	Interne	97	39	2
	Concours réservé	6	0	0
	<i>Total</i>	296	120	13
PSYEN	Externe	46	25	5
	Interne	13	8	2
	Concours réservé	5	3	2
	<i>Total</i>	64	36	9
Total		360	156	22

À la session de 2018, le chiffre total de candidats inscrits est de 360 pour 22 admis (427 pour 20 admis en 2017).

Personnels de direction et d'inspection du second degré

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits	Présents	Admis
IA-IPR	Concours	8	5	2
IEN-ET	Concours	12	5	2
	<i>Total</i>	20	10	4
Personnels de direction	Concours	105	82	23
Total		125	92	27

À la session de 2018, pour les IA-IPR et IEN-ET, le chiffre de candidats inscrits est de 20 pour 4 admis. En 2017, il est de 19 inscrits pour 4 candidats admis.

À la session de 2018, pour les personnels de direction, le chiffre de candidats inscrits est de 125 pour 23 admis. En 2017, il est de 128 inscrits pour 20 admis.

Les concours

Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

Les personnels administratifs

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits	Présents	Admis
APAENES	Examen professionnel	21	nc	5
ADAENES	Interne	150	94	3
	Réservé	4	0	0
SAENES Avancement Classe Exceptionnelle	Examen professionnel	19	15	9
SAENES Avancement Classe Supérieure	Examen professionnel	60	38	16
SAENES Classe Normale Concours Communs	Externe	608	318	47
	Interne	487	317	28
SAENES Loi Sauvadet	Réservé	1	1	1
ADJOINT Concours Communs	Extene	583	312	28
	Interne	246	178	22
ADJOINT Loi Sauvadet	Examen prof réservé	1	0	0
Total		2 180	1 273	159

À la session de 2018, le nombre de candidats aux concours et examens professionnels des personnels ATSS est de 2 180 inscrits pour 159 admis.

En 2017, il est de 2 599 inscrits pour 135 admis.

Les personnels médico-sociaux

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits	Présents	Admis
Médecin	Concours	0	0	0
CTSS	Concours	2	1	0
Infirmièr(e)	Concours unique	90	60	2
Assistante sociale	Concours externe	0	0	0
Total		92	61	2

À la session de 2018, 2 infirmiers sont admis ; ils étaient 7 en 2017.

En 2018, comme en 2017, il n'y a pas de médecin recruté par la voie du concours. Il n'y a pas eu de recrutement d'assistante sociale pour cette session.

Source : Pôle examens - concours



Les promotions

Personnels enseignants du 1^{er} degré public du Bas-Rhin• **Tableau d'avancement**

À la rentrée 2017, 215 professeurs des écoles ont été promus à la hors classe (45 hommes et 170 femmes).

• **Liste d'aptitude**

À la rentrée 2017, 9 instituteurs ont été promus dans le corps de professeur des écoles (1 homme et 8 femmes).

Personnels enseignants du 1^{er} degré public du Haut-Rhin• **Tableau d'avancement**

À la rentrée 2017, 159 professeurs des écoles ont été promus à la hors classe.

• **Liste d'aptitude**

À la rentrée 2017, 4 instituteurs ont été promus dans le corps de professeur des écoles.

Personnels enseignants du 2nd degré

Hors classe

Rentrée 2017-2018	Nombre de promus par liste d'aptitude	Nombre de promouvables hors-classe	Nombre de promouvables	Dont % de femmes promues	Âge moyen	Dont % promus au dernier échelon
Agrégés	par liste d'aptitude 10	71	1 050	52,1	52	80,3 57 promus ech. 11 14 promus ech. 10
Certifiés	par liste d'aptitude 5	228	3 296	60,5	50	57,9 132 promus ech. 11 96 promus ech. 10
PLP	0	70	994	57,1	52	87,1 61 promus ech. 11 9 promus ech. 10
EPS	1	29	384	44,8	47	37,9 11 promus ech. 11 18 promus ech. 10
CE d'EPS	0					
PEGC	0					
Chaires supérieures	cl. except. 0					

Classe exceptionnelle

Rentrée 2017-2018	Nombre de promus classe exceptionnelle	Promus vivier 1	Promus vivier 2	Nombre de promouvables	Nombre promouvables vivier 1	Nombre promouvables vivier 2	Dont % de femmes promues	Âge moyen	Dont % promus au dernier échelon
Agrégés	56	46	9	269	126 51 proposés	143 18 proposés	37,5	61	96,4
Certifiés	182	144	38	923	231	692	55,5	60	55,5
PLP	44	33	11	239	51	188	21,0	58	84,1
EPS	18	14	4	145	32	113	27,8	61	94,4
CE d'EPS									

Les promotions

Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS)

Tableau d'avancement (uniquement pour l'enseignement scolaire)

Rentrée 2017-2018	Grade	Promus
AAE	AAE Hors classe Echelon spécial	2
	AAE Hors classe	4
	APAE	3
SAENES	Classe exceptionnelle	7
	Classe supérieure	7
ADJENES	Principal 1ère classe	29
	Principal 2e classe	37
	1ère classe	5
Adjoint technique	Principal 1ère classe	1
	Principal 2e classe	1
Médecin	1ère classe	1
Assistants sociaux	ASSPAE	3
Infirmiers	INFENES Hors classe	8
	Classe supérieure	11
Filière ITRF		
IGR	IGR Hors classe Echelon spécial	0
	IGR Hors classe	1
	IGR 1ère classe	0
	IGE Hors classe	0
	IGE 1ère classe	1
TEC RF	Classe exceptionnelle	1
	Classe supérieure	2
ATRF	Principal 1ère classe	8
	Principal 2e classe	3
	1ère classe	0

Liste d'aptitude (rentrée 2017-2018)

Corps	Nombre de promus
Filière administrative	
AAE	3
SAENES	9
Filière ITRF	
IGR	0
IGE	1
ASI	1
TEC RF	2



Les rémunérations



Les rémunérations

Situation indiciaire par catégorie de personnels

En novembre 2017, l'indice moyen de rémunération des personnels, toutes catégories confondues est de 568 points (552 pour les femmes et 608 pour les hommes). La situation indiciaire des agents dépend du statut et de l'âge.

Ainsi, l'indice moyen des personnels IATSS composé pour moitié d'agents de catégorie C est de 409 points pour les femmes et 438 pour les hommes. Celui des personnels d'inspection est le plus élevé (845 points pour les femmes et 875 pour les hommes).

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants du 1 ^{er} degré	526	563	528	566	532	572	537	573	553	585
Enseignants du 2 nd degré	584	608	580	602	585	607	588	607	600	616
Personnels de direction	815	857	810	863	815	869	816	876	835	887
Personnels d'inspection	809	868	808	868	805	870	810	880	845	875
Personnels de vie scolaire	419	524	414	520	416	523	408	518	423	523
IATSS	411	453	415	448	413	442	412	444	409	438
Ensemble	537	599	536	595	539	598	541	599	552	608

Situation indiciaire des personnels IATSS selon la filière

En novembre 2017, l'indice moyen toutes catégories statutaires confondues des personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, de laboratoire et santé-sociaux est de 409 points pour les femmes (-2 points depuis 2013) et 438 points pour les hommes (-15 points entre 2013 et 2017). La variation indiciaire apparaît sensiblement plus forte sur la période considérée dans la filière ingénieurs, techniciens de recherche et de formation : +27 points pour les femmes et +14 pour les hommes, alors qu'une baisse est observée dans la filière administrative (-12 points pour les femmes et -33 points pour les hommes).

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble		Évolution/ 2013	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	607	425	326	379	447	-12	-33
Filière santé-sociale	546	461	430	527	517	+25	-37
Filière ingénieurs, techniciens de recherche et de formation	567	423	355	387	411	+27	+14
Ensemble	571	431	331	409	438	-2	-15

Situation indiciaire des enseignants

L'indice moyen des enseignants du premier degré est de 553 points pour les femmes et 585 pour les hommes en décembre 2017, soit une progression de +26 points pour les femmes et de +22 points pour les hommes en cinq ans.

Dans le second degré, l'indice moyen observé est de 600 points pour les femmes et 616 pour les hommes en décembre 2017, soit une variation de +16 points pour les femmes et de +8 points pour les hommes depuis 2013.

La progression est la plus marquée pour les professeurs d'enseignement général de collège et pour les professeurs et chargés d'EPS.

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Instituteurs	485	508	489	512	492	498	500	499	518	514
Professeurs des écoles	527	564	529	567	533	573	536	573	554	586
Ensemble 1^{er} degré	526	563	528	566	532	572	536	571	553	585
Agrégés	715	749	720	746	715	741	714	739	732	753
Certifiés	569	586	565	585	569	587	571	590	586	603
Professeurs et chargés d'EPS	593	592	595	596	607	600	607	600	621	608
Professeurs de LP	589	587	586	580	591	585	592	584	601	596
Professeurs ens. Général de collège	724	722	730	722	737	728	740	730	768	752
Professeurs contractuels	396	404	393	397	398	398	398	398	397	398
Ensemble 2nd degré	584	608	580	602	585	607	587	607	600	616

Indice moyen et ancienneté

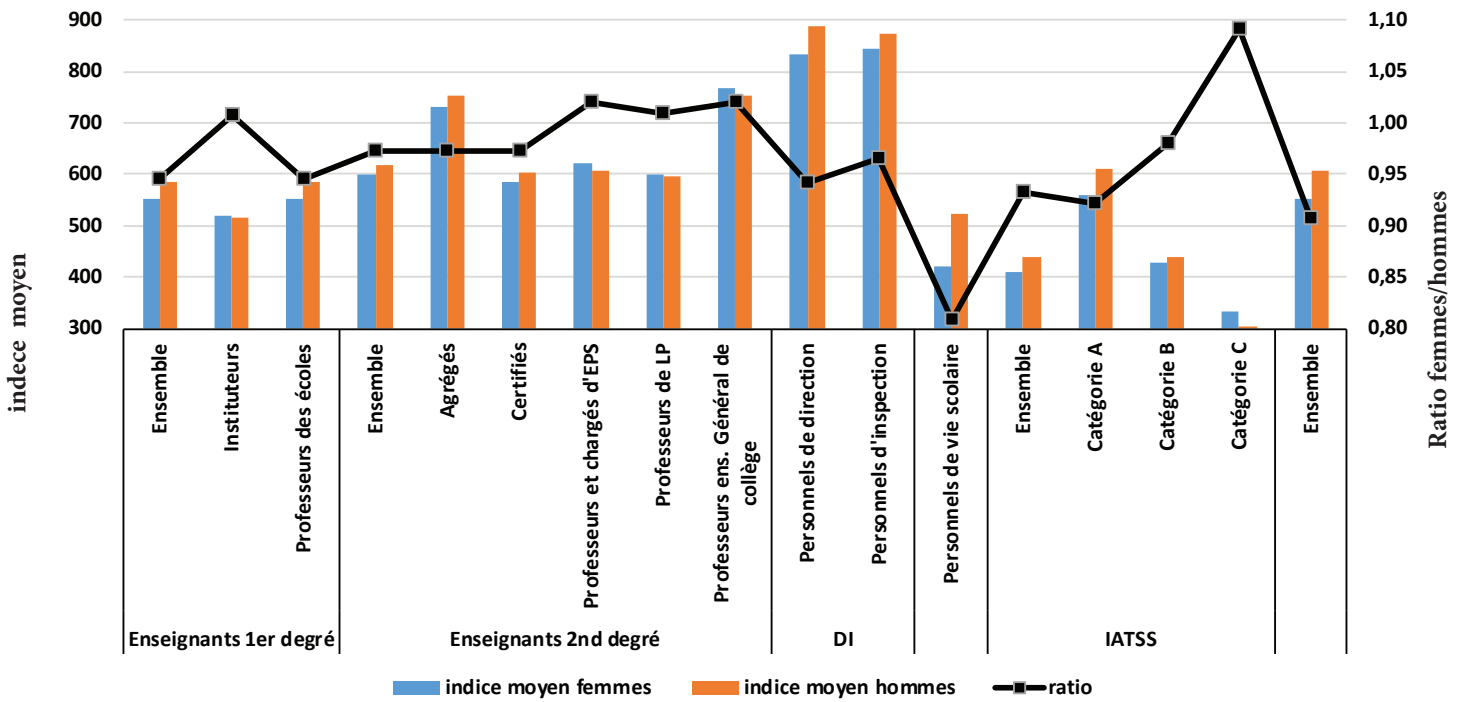
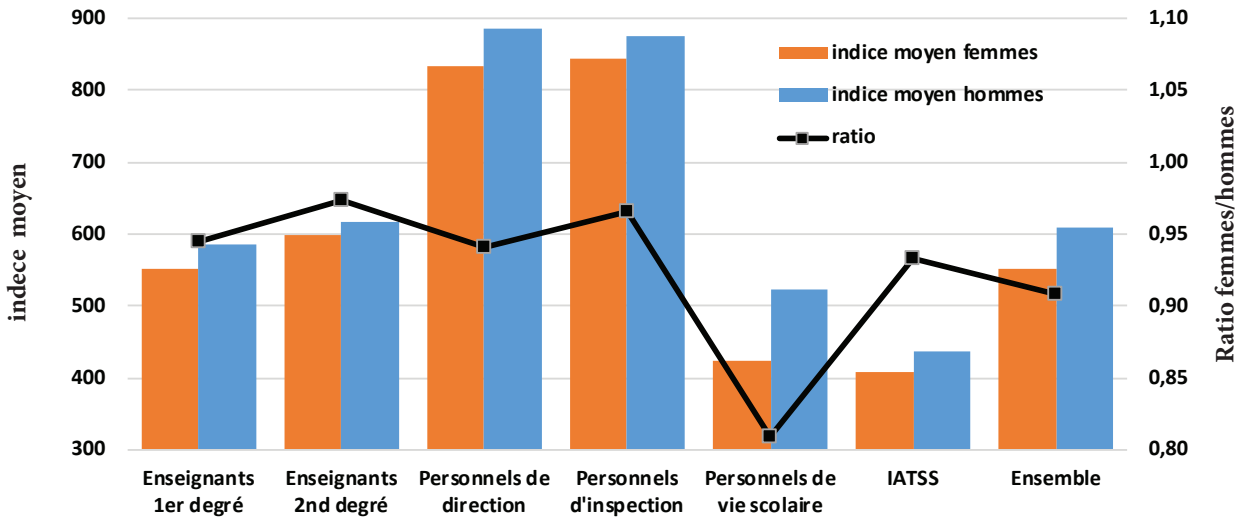
Toutes catégories confondues, l'indice moyen des femmes est de 552 contre 608 pour les hommes, soit un ratio de 0,91. L'indice moyen des hommes est généralement supérieur à celui des femmes, à l'exception des instituteurs, des professeurs d'EPS, des professeurs de LP, des professeurs d'enseignement général en collège et du personnel IATSS de catégorie C. Ces écarts apparaissent généralement corrélés avec l'âge moyen, l'ancienneté générale de service (AGS) et la catégorie. L'écart est plus important chez le personnel de vie scolaire, chez les personnels de direction et chez les personnels IATSS de catégorie A.

	Femmes		Hommes		Ratio femmes/ hommes *
	Indice moyen	AGS	Indice moyen	AGS	
Enseignants 1 ^{er} degré	553	16,2	585	20,0	0,95
Instituteurs	518	25,6	514	28,1	1,01
Professeurs des écoles	554	16,3	586	20,6	0,94
Enseignants 2 nd degré	600	17,0	616	18,2	0,97
Agrégés	732	18,3	753	20,1	0,97
Certifiés	586	16,3	603	17,8	0,97
Professeurs et chargés d'EPS	621	20,1	608	18,9	1,02
Professeurs de LP	601	17,2	596	15,8	1,01
Professeurs ens. Général de collège	768	37,1	752	37,3	1,02
Personnels de direction	835	22,5	887	25,4	0,94
Personnels d'inspection	845	25,5	875	25,8	0,97
Personnels de vie scolaire	423	18,6	523	19,7	0,81
IATSS	409	19,2	438	19,4	0,93
Catégorie A	561	18,9	609	21,3	0,92
Catégorie B	429	19,5	438	21,0	0,98
Catégorie C	334	19,2	306	15,5	1,09
Ensemble	552	16,9	608	19,0	0,91

* le ratio «indice moyen des femmes sur indice moyen des hommes» exprime l'écart de rémunérations femmes hommes. Plus le ratio s'éloigne de 1 (point d'équilibre femmes-hommes), plus l'écart est fort.



Indice moyen selon la catégorie de personnels et le sexe en 2017



Salaires mensuels moyens des personnels de l'académie de Strasbourg, en 2016

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)	Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indi- ciaire brut (TIB)	Primes et indemnités			2016	évolution 2015-2016 en € constants (4)
			Montant	"dont heures sup "			
Enseignants (public)	2 913	2 565	299	110	2 387	2 518	0,9
Hommes	3 245	2 764	427	193	2 666	2 751	0,8
Femmes	2 771	2 479	244	75	2 268	2 415	1,0
Enseignants du premier degré public	2 607	2 396	162	-	2 131	2 270	1,6
Hommes	2 940	2 665	230	-	2 404	2 446	1,7
Femmes	2 541	2 343	149	-	2 077	2 234	1,6
Professeurs des écoles	2 621	2 409	163	-	2 143	2 274	1,5
Hommes	2 954	2 677	233	-	2 417	2 452	1,7
Femmes	2 555	2 356	150	-	2 088	2 237	1,5
Instituteurs	2 271	2 098	141	-	1 849	2 057	-0,3
Hommes	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε
Femmes	2 237	2 058	142	-	1 821	2 059	1,0
Non-titulaires du premier degré	1 478	1 374	62	-	1 180	1 803	n.s.
Enseignants du second degré public	3 169	2 706	413	192	2 601	2 723	0,6
Hommes	3 346	2 797	492	248	2 753	2 855	0,5
Femmes	3 043	2 641	357	153	2 494	2 627	0,7
Professeurs de chaire supérieure	6 723	4 268	2 357	1 974	5 670	5 684	2,1
Hommes	7 059	4 298	2 668	2 244	5 972	5 983	3,2
Femmes	6 083	4 212	1 767	1 460	5 095	5 116	0,5
Professeurs agrégés	4 078	3 383	627	397	3 363	3 453	-0,4
Hommes	4 271	3 472	726	478	3 530	3 603	-0,7
Femmes	3 909	3 305	540	326	3 217	3 320	-0,1
Professeurs certifiés	3 039	2 627	363	145	2 495	2 582	0,3
Hommes	3 210	2 719	434	189	2 641	2 694	0,2
Femmes	2 942	2 575	323	121	2 413	2 517	0,4
Professeurs d'EPS	3 155	2 729	379	107	2 589	2 656	1,3
Hommes	3 216	2 738	427	136	2 643	2 699	0,9
Femmes	3 092	2 719	329	77	2 534	2 611	1,6
Professeurs de lycée professionnel	3 261	2 753	458	201	2 685	2 734	0,0
Hommes	3 338	2 780	500	223	2 755	2 783	0,0
Femmes	3 191	2 728	420	181	2 622	2 689	0,1
PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	3 441	3 174	252	65	2 809	2 958	0,6
Hommes	3 493	3 196	280	83	2 857	2 995	0,9
Femmes	3 382	3 148	222	44	2 754	2 915	0,4
Non-titulaires du second degré	2 082	1 865	192	70	1 662	1 960	1,8
Hommes	2 179	1 948	205	84	1 740	2 049	2,0
Femmes	2 003	1 798	181	59	1 598	1 887	1,5

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)	Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indi- ciaire brut (TIB)	Primes et indemnités			2016	évolution 2015-2016 en € constants (4)
			Montant	"dont heures sup"			
Enseignants (privé sous contrat)	2 573	2 227	304	150	1 978	2 169	-0,4
Hommes	2 730	2 273	412	225	2 103	2 286	-0,9
Femmes	2 518	2 211	266	123	1 934	2 127	-0,2
Enseignants du premier degré privé	2 234	2 109	78	-	1 705	1 893	0,5
Hommes	2 263	2 115	104	-	1 725	1 814	-0,2
Femmes	2 232	2 108	76	-	1 703	1 901	0,6
Professeurs des écoles	2 416	2 287	77	-	1 839	1 960	-0,3
Hommes	2 487	2 343	88	-	1 889	1 889	0,2
Femmes	2 411	2 283	76	-	1 835	1 966	-0,3
Instituteurs	€	€	€	-	€	€	€
Hommes	€	€	€	-	€	€	€
Femmes	€	€	€	-	€	€	€
Maitres délégués du premier degré	1 354	1 240	88	-	1 057	1 418	0,3
Hommes	€	€	€	-	€	€	€
Femmes	1 326	1 220	78	-	1 035	1 406	-0,4
Enseignants du second degré privé	2 673	2 262	370	190	2 059	2 249	-0,6
Hommes	2 764	2 284	435	240	2 131	2 322	-0,9
Femmes	2 631	2 252	341	167	2 026	2 216	-0,4
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 406	3 449	889	647	3 443	3 454	-1,1
Hommes	4 728	3 612	1 036	797	3 702	3 723	-0,1
Femmes	4 114	3 301	756	512	3 207	3 212	-1,7
Professeurs certifiés	2 945	2 510	392	202	2 264	2 370	0,1
Hommes	2 994	2 479	464	259	2 303	2 402	0,0
Femmes	2 927	2 522	364	181	2 250	2 358	0,1
Professeurs d'EPS	2 950	2 555	355	142	2 267	2 373	0,9
Hommes	3 064	2 640	383	158	2 356	2 403	0,5
Femmes	2 728	2 389	300	110	2 094	2 312	1,9
Professeurs de lycée professionnel	3 173	2 610	517	285	2 444	2 512	-0,1
Hommes	3 289	2 623	616	377	2 536	2 606	-0,5
Femmes	3 131	2 605	481	251	2 411	2 478	0,0
PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	2 202	1 936	232	72	1 686	2 009	1,1
Hommes	€	€	€	€	€	€	€
Femmes	€	€	€	€	€	€	€
Maitres délégués du second degré	1 728	1 471	227	96	1 334	1 549	-2,2
Hommes	1 807	1 515	262	116	1 393	1 600	-2,8
Femmes	1 691	1 450	211	86	1 306	1 526	-2,0



Les rémunérations

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)	Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indi- ciaire brut (TIB)	Primes et indemnités			2016	évolution 2015-2016 en € constants (4)
			Montant	"dont heures sup "			
Non-enseignants	2 207	1 906	273	-	1 806	2 121	n.s.
Hommes	2 610	2 230	352	-	2 138	2 489	n.s.
Femmes	2 073	1 798	247	-	1 696	1 998	n.s.
Non-enseignants titulaires	2 935	2 433	460	-	2 417	2 522	0,6
Hommes	3 739	3 058	633	-	3 083	3 112	0,4
Femmes	2 685	2 239	406	-	2 211	2 330	0,7
Personnels d'encadrement	4 989	4 071	855	-	4 113	4 112	0,6
Hommes	5 134	4 183	883	-	4 232	4 229	-0,6
Femmes	4 837	3 952	825	-	3 988	3 989	1,9
Personnels de vie scolaire (5)	2 966	2 673	249	-	2 426	2 477	-0,3
Hommes	3 119	2 813	274	-	2 553	2 582	0,2
Femmes	2 899	2 613	238	-	2 371	2 431	-0,6
Personnels ASS	2 408	1 961	411	-	1 987	2 109	1,2
Hommes	2 928	2 246	644	-	2 429	2 451	2,6
Femmes	2 344	1 926	382	-	1 932	2 065	1,1
Filière administrative	2 351	1 895	426	-	1 942	2 030	1,0
Hommes	2 958	2 245	673	-	2 455	2 462	2,2
Femmes	2 263	1 844	390	-	1 868	1 965	0,9
Filière santé et sociale	2 616	2 203	358	-	2 150	2 412	1,4
Hommes	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε
Femmes	2 611	2 198	357	-	2 146	2 414	1,4
Personnels ITRF	2 206	1 810	357	-	1 820	1 901	-0,5
Hommes	2 429	1 945	444	-	2 005	2 053	-0,5
Femmes	2 065	1 724	302	-	1 703	1 799	-0,8
Non-enseignants non-titulaires	1 210	1 183	18	-	968	1 251	n.s.
Hommes	1 226	1 215	9	-	980	1 225	n.s.
Femmes	1 204	1 171	21	-	963	1 260	n.s.
Personnels d'assistance éducative (AED, AESH)	1 151	1 135	10	-	921	1 206	n.s.
Hommes	1 195	1 189	5	-	956	1 197	n.s.
Femmes	1 133	1 112	12	-	907	1 210	n.s.
Autres non titulaires (6)	1 558	1 471	63	-	1 245	1 520	3,3
Hommes	1 688	1 608	68	-	1 346	1 633	5,4
Femmes	1 542	1 453	62	-	1 232	1 505	3,3

1. Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants 2016 tient compte de l'inflation qui s'élève à +0,18% en 2016.

5. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.

6. Conseillers d'orientation intérimaire, contractuels administratifs, sociaux, de santé et ITRF.

ε Donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls)

n.s. Résultat non significatif

Unité : salaire en euros.

Champ : Académie de Strasbourg.

Source : Traitement DEPP, SIASP, Insee.





La politique de santé

Médecine de prévention

Le service de médecine de prévention contribue à promouvoir la santé des personnels par la surveillance médicale des agents et les actions de prévention. Il a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Par son rôle préventif, le médecin de prévention, assisté par le personnel de santé spécialisé, est le conseiller de l'administration et des agents s'agissant de :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services et les établissements,
- L'hygiène générale des locaux de service,
- L'adaptation des postes de travail, des techniques et des rythmes de travail au personnel.

Le service compte au total 3 médecins, 3 infirmières et deux secrétaires répartis de la façon suivante :

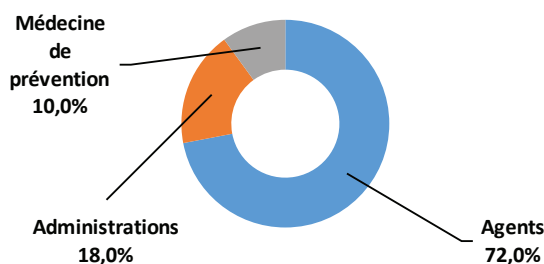
Dans le département du Bas-Rhin : 2 médecins contractuels (1,5 ETP), une secrétaire (1 ETP) et 2 infirmières (1,6 ETP).

Dans le département du Haut-Rhin : 1 médecin vacataire (0,4 ETP), une infirmière (0,8 ETP).

Visites médicales

En 2017-18, 1907 visites médicales ont eu lieu dans l'académie.

Parmi ces visites médicales, 1756 sont des visites à la demande soit 92% du total. Elles se répartissent par demandeur de la façon suivante :



L'ensemble des visites médicales (1907) peuvent être réparties de la façon suivante :

Surveillance médicale particulière

En 2017-18, 1684 visites ont été effectuées dans le cadre de la surveillance médicale particulière.

Selon l'article 15-1 et 24 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, la surveillance médicale particulière concerne le suivi des agents handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégré après congé de longue maladie ou de longue durée, les agents exposés à des risques professionnels spécifiques, les agents atteints de pathologies particulières que le médecin estime devoir suivre de façon régulière.

Suivi au titre d'un risque professionnel

En 2017-18, 96 agents ont été suivis au titre d'un risque professionnel

Le médecin de prévention organise et assure le suivi médical des agents exposés à des risques professionnels particuliers. Pour cela, il établit des fiches stipulant les risques ainsi que les effectifs d'agents exposés à ces risques. Ces fiches sont communiquées aux chefs d'établissement et de service et sont tenues à disposition des agents.

La politique de santé

Surveillance médicale quinquennale

55 visites ont été réalisées dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale en 2017-18. Les agents qui ne relèvent pas de la surveillance médicale particulière et qui n'auraient pas bénéficié de l'examen médical prévu à l'article 22 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans.

Le travail d'expertise

La gestion et la mise en œuvre des demandes de mutations inter et intra-académiques
L'orientation et l'aide à la décision des personnels en CMO lors des passages en congés longs.

Mise en place du programme annuel de prévention

- Renforcer le pilotage et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail
 - Mise en place d'une expérimentation de prévention, des RPS.
 - Impulser une politique commune en matière de santé sécurité au travail
 - Prévoir un copil en santé sécurité au travail
- Prioriser la prévention des risques professionnels particuliers
 - Faire du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) un outil de priorisation des risques
 - Finaliser le document unique dans toutes les écoles et EPLE
 - Développer une culture de prévention des risques professionnels, grâce à la démarche participative du DUER en impliquant les personnes ressources comme l'assistant de prévention et les conseillers de prévention
 - L'ISST visitera l'ensemble des établissements déclarant ne pas avoir de DUER.

Evaluer et prévenir les risques particuliers

Les DUER n'intègrent pas l'ensemble des risques présents.

Mettre en œuvre le plan de prévention des RPS dans l'académie de Strasbourg

- Diffuser des connaissances sur la santé et la sécurité au travail
 - La formation en santé et sécurité au travail sera proposée à l'ensemble des personnels arrivant dans un nouveau métier et proposée à l'encadrement notamment IEN et chefs d'EPL
 - Former l'encadrement (IA-IPR, chefs d'EPL, IEN) à la prévention des RPS
 - Généraliser la formation à la santé et sécurité au travail aux fonctionnaires stagiaires des filières professionnelles et technologiques
 - Développer une culture de prévention des RPS grâce à la démarche participative du DUER en impliquant les personnes ressources comme l'assistant de prévention et les conseillers de prévention.
 - Poursuivre les formations existantes pour les personnels arrivant dans un nouveau métier

- Renforcer le service de médecine de prévention

Les moyens humains sont insuffisants pour assurer l'ensemble des visites médicales. Outre les personnels d'Etat travaillant dans les écoles, EPLE, services rectoraux et départementaux, le service de médecine de prévention prend en charge les personnels rectoraux en poste dans les établissements privés sous contrat, au CROUS, CREPS et à l'ONISEP, les personnels du CANOPE, de certains GRETA, du GIP/DAFCO, des CFA publics, l'ensemble des personnels employés directement par les établissements (AED...), les contractuels employés par le rectorat et les DSDEN (enseignants et AESH).

Améliorer le fonctionnement en pluridisciplinarité

Améliorer la surveillance des personnels au regard de certains risques

Favoriser le recrutement d'au moins un médecin de prévention grâce à une offre d'emploi attractive, réaliste et volontariste.

La politique sociale

Le service social des personnels est doté de **6 ETP** assistants de service social en 2017-2018 et d'**1 ETP** de conseillère technique de service social. L'organisation est académique, 3 assistants de service social sont basés à la DSDEN 68 et 4 dans les locaux du Rectorat de Strasbourg site Poincaré.

L'ensemble des personnels de l'Éducation nationale rémunérés sur le budget de l'Etat y sont reçus, ainsi que les retraités. L'intervention de l'assistant social suppose la libre adhésion de l'utilisateur, qu'il soit saisi par la personne elle-même ou par un tiers. L'assistant social est soumis au secret professionnel.

Personnes aidées

Le service social intervient pour l'ensemble des personnels du public comme du privé sous contrat : les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, les personnels administratifs, les personnels de santé/social, les assistants d'éducation, les assistants de vie scolaire, les ouvriers de service, les retraités et les ayants droit de l'action sociale : **1 362 personnes** (+10%) ont bénéficié d'un accompagnement social en 2017-2018

Ce sont majoritairement des personnels enseignants à **68, 1%** (et COP, CPE), âgés entre 50 et 54 ans.

- 33,7% viennent du 1^{er} degré (la part d'enseignants du 1^{er} degré est de 34,5% au niveau académique)

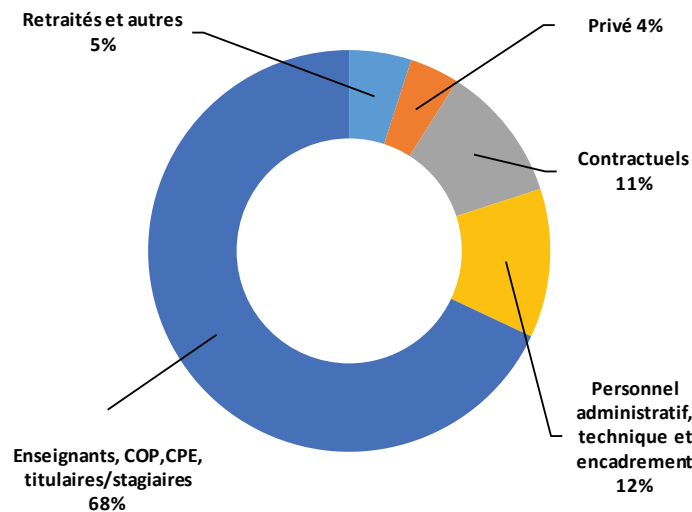
- 34,7 du 2^e degré (la part d'enseignants du 2^e degré est de 46,5% au niveau académique)

Les femmes sont représentées à 77%, ce qui équivaut environ au prorata femmes/hommes de l'académie.

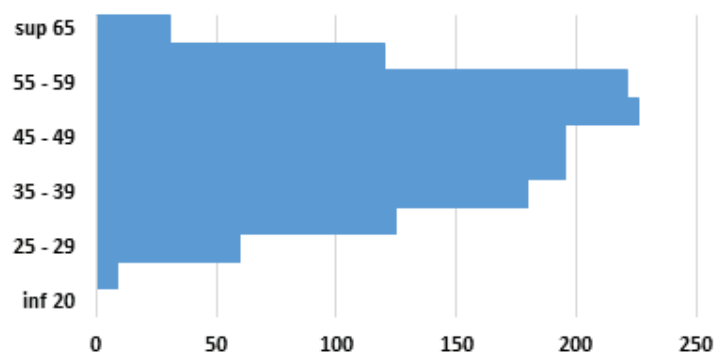
12,6% de personnels administratifs, techniques et d'encadrement soit **172 personnes** ont été reçus.

La part des **personnels non enseignants** représente **19,3%** des effectifs au niveau académique.

Fonctions des personnels reçus au service social des personnels



Pyramide des âges des personnes rencontrées par le SSP

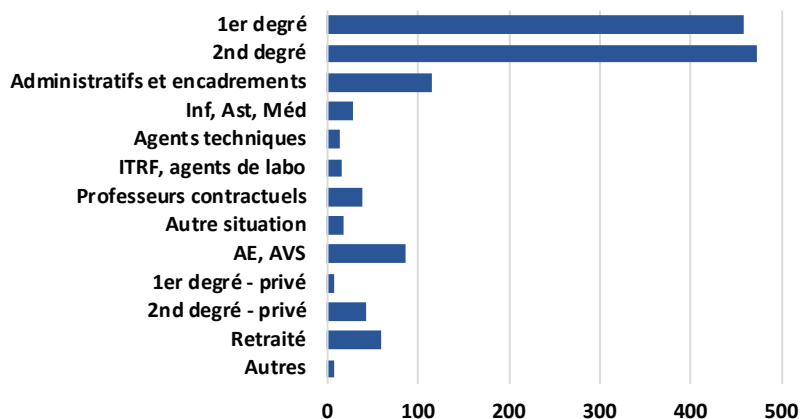




La politique sociale

Service Social des personnels

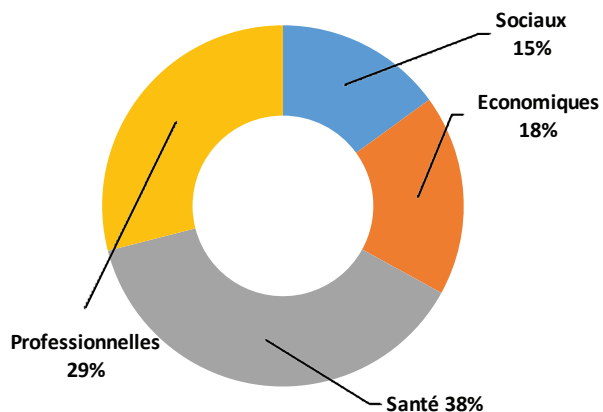
Situation professionnelle des agents rencontrés



Domaines d'activité du service social du personnel

Le service social des personnels de l'Éducation nationale est un service social du travail qui a pour mission de contribuer à la recherche de solutions aux problèmes que peut rencontrer l'agent au travail. Il veille à un équilibre entre les besoins des personnels et les exigences de l'emploi en intervenant dans les domaines suivants :

Problématiques rencontrées par les personnels



2 785 entretiens ont été menés essentiellement au bureau (961). Les entretiens téléphoniques (458) ou les échanges par mail (223) se développent.

La politique sociale

Service Social des personnels

les difficultés liées à la santé : 1 509 actes (+27% par rapport à 2016-2017)

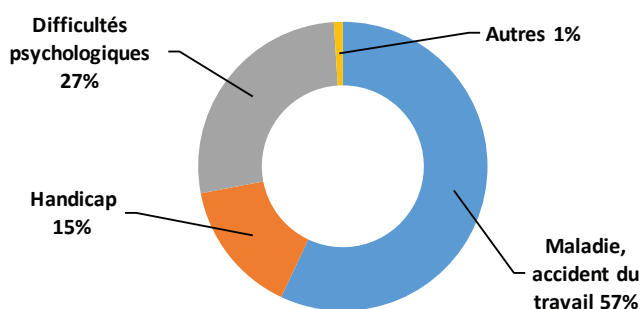
Les problématiques liées à la santé sont les plus significatives de **notre activité : 38%**.

Dans ce cadre, le service social des personnels travaille au plus près avec la médecine de prévention. La santé ayant généralement des répercussions sur la vie personnelle, professionnelle, voire sur l'aspect financier, l'assistant social a toute sa place dans l'accompagnement de ces situations.

Dès qu'une personne obtient un congé de maladie long (CLM, CLD), le service social lui adresse un courrier de mise à disposition. **Notons qu'environ une personne sur deux donne suite à ce courrier.**

Le rôle du SSP consiste à répondre aux questions d'accès aux droits (CLM, CLD) et sur les dispositifs existants (occupation thérapeutique, majoration Tierce Personne, CLM fractionné, postes adaptés, temps partiel thérapeutique). Il accompagne également à la reprise du travail, notamment par le biais des dispositifs d'occupation thérapeutique et de poste adapté.

Les problèmes de santé



•**75 occupations thérapeutiques** ont été mises en place et suivies cette année. Elles permettent à des personnes qui vont prochainement reprendre leur emploi de renouer avec le travail. L'accompagnement d'une personne en occupation thérapeutique demande du temps : écoute de la personne et de sa problématique, recherche du lieu d'accueil, élaboration du contrat, suivi.

•**131 personnes ont été vues pour l'entrée ou le suivi en poste adapté.** Ce dispositif concerne les enseignants qui ont une problématique de santé, souhaitant être maintenus dans des fonctions pédagogiques ou se réorienter professionnellement. La décision revient à la DRH après avis des médecins de prévention, de l'assistant social de personnel, de la conseillère mobilité carrière. L'assistant social assure la coordination et formalise par un contrat annuel les modalités d'accueil de l'agent.

•**405 personnes reçues** avaient des **difficultés psychologiques.** (314 personnes en 2017-2018 soit +29%) Elles cumulent souvent les problèmes sur plusieurs plans. Notre accompagnement consiste à les amener à des soins réguliers et à veiller à ce que la situation ne se dégrade pas. Le SSP fait souvent le lien avec les services de gestion lorsque l'agent n'est pas en capacité de faire ses démarches.

•**854 entretiens** concernaient la maladie, l'accident du travail. La personne a souvent besoin de parler de ses problèmes de santé, des répercussions que cela a pour elle, de ce qu'elle ressent. La maladie peut concerner la personne elle-même ou un de ses proches (conjoint, enfant).

•**234 entretiens** concernaient le handicap (120 personnes en 2017-2018 soit + 95%)

La politique sociale

Service Social des personnels

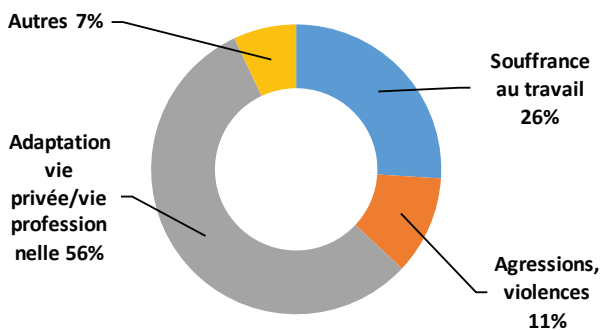
Les problèmes professionnels : 1 120 actes

Ils représentent 29 des problèmes énoncés et ils étaient de 34% l'an dernier.

- 627 entretiens ont eu pour objet de permettre une meilleure adaptation entre la vie personnelle et le travail.

Exemple de situation rencontrée :

Des personnes nommées à titre provisoire loin de leur domicile qui ont des enfants en bas-âge ou doivent concilier des soins à la personne (parents âgés, conjoint) avec leur activité professionnelle et qui ont du mal à conjuguer leur vie professionnelle et leur vie privée. Une évaluation sociale est transmise à la DRH pour favoriser une mutation, un aménagement du poste, négociation autour de l'emploi du temps avec les chefs d'établissements, une orientation vers des dispositifs d'aide à la personne pour soulager l'agent dans la prise en charge des soins ou de la dépendance ,



Souffrance au travail (questions professionnelles, essoufflement, harcèlement, stress)

Agressions, violences (signalement SIVIS)

Adaptation vie privée/vie professionnelle (contextes ou contraintes extérieurs, mutations, problèmes de santé, handicap)

- Beaucoup de personnes nous font part de souffrance et/ou de stress au travail, d'essoufflement professionnel 285 entretiens (-20%).

- Nous rencontrons également des agents victimes d'agression et/ou de violence dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions 125 entretiens (+120%).

Les problèmes économiques : 715 actes

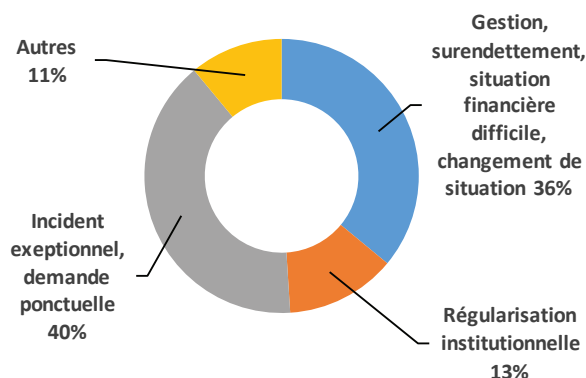
Ils représentent 18% des demandes

•**Les régularisations institutionnelles** 91 actes (+ 85%). Ce sont des personnes en attente de décisions de CLM/CLD du comité médical, de liquidation de pension d'invalidité par le ministère et pour lesquelles des maintiens de traitement entraînent d'importants trop-perçus.

•**Le surendettement, gestion budgétaire** concernent 259 interventions. Nous avons la possibilité de les orienter vers la conseillère en économie sociale et familiale qui les accompagne.

•**Les incidents exceptionnels** (décès, incendie...) : 284 demandes soit une augmentation de 102% de l'activité. (140 demandes en 2016-2017)

- 40 actes pour d'autres motifs.



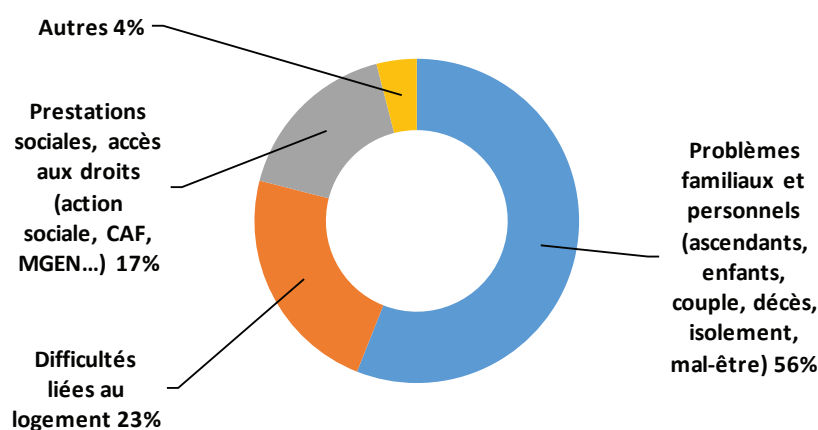
La politique sociale

Service Social des personnels

Les problèmes sociaux : 653 actes

Ils représentent **16%** des demandes. Ce sont souvent des situations qui nécessitent un travail de suite en utilisant notre réseau de partenaires extérieurs à l'Éducation Nationale. Les problèmes sociaux mettent parfois du temps avant d'émerger.

- 367 actes pour des problèmes familiaux (+37%)
- 147 actes pour des problèmes liés au logement (+75%)
- 113 actes pour l'accès aux droits et aux prestations sociales
- 26 autres



Les cellules d'écoute en cas d'événements graves

Le SSP est intervenu suite à 13 incidents graves au niveau académique (agression d'enseignant essentiellement, décès brutal...)

Le service prend contact rapidement avec le chef d'établissement afin d'évaluer la situation et définir, le cas échéant d'une intervention. Les suites à donner de plusieurs ordres :

- Une évaluation et un appui technique : l'AS prend le temps d'échanger avec le chef d'établissement, l'IEN ou le directeur d'école pour comprendre ce qui s'est passé, quelles sont les personnes concernées, les conséquences. Ce temps d'évaluation permet également au responsable de prendre du recul et de mettre en place des aides adaptées à la gravité de la situation.

- Des entretiens individuels peuvent avoir lieu, dans l'établissement ou dans nos bureaux.

- Des entretiens collectifs, avec l'appui d'un psychologue, si possible, pour relativiser le traumatisme au travers d'un groupe d'expression

Dans le Bas-Rhin, les assistantes de service social sont intervenues pour 9 situations collectives :

9 interventions faisaient suite à un événement grave : suicide d'un parent devant l'école avant l'ouverture, décès brutal d'un élève, décès d'un élève dans l'établissement, suicide d'un enseignant, infanticide d'un élève en maternelle, tentative de suicide d'un élève, blocage d'un établissement par les élèves, décès d'un élève et de ses parents dans un accident de voiture, risque d'intrusion d'un parent d'élève dans un contexte de violence.

La politique sociale

Service Social des personnels

- Dans 8 cas, le SSP a été en appui du chef d'établissement/IEN
- Dans 4 cas, le SSP a mis en place une cellule d'écoute et reçu des personnels de façon individuelle et/ou collective. Dans ce cadre, les AS sont intervenues à 4 reprises en binôme.

Dans le Haut-Rhin, les assistants de service social sont intervenus pour 4 situations graves :

- À la demande du chef d'établissement suite au suicide d'un enseignant stagiaire, avec mise en place d'entretiens avec ses collègues touchés par ce drame. L'AS a participé au CHSCT extraordinaire mis en place suite à l'évènement. Un groupe de travail s'est formé pour réfléchir aux modalités de prise en charge de la situation.

- Intervention dans une école primaire à la suite d'une intrusion dans les locaux de l'école. Les deux AS ont rencontré l'équipe enseignante et mis en place un entretien avec l'enseignante victime. Un relais a été fait vers le psychologue clinicien pour un accompagnement plus suivi.

- Intervention à la demande du chef d'établissement, en secteur rural, suite à un signalement d'agression sexuelle de la part d'un enseignant. Les deux AS présents sont intervenus en soutien au chef d'établissement et ont proposé des entretiens aux enseignants impactés par l'annonce.

- Intervention, à la demande d'une directrice d'école primaire suite à un trop grand nombre de signalements faits au parquet. La directrice et l'équipe éducative se sentaient complètement débordées par la situation et étaient en demande de soutien. Une AS du SSP et une AS du SSFE sont allées à la rencontre de l'équipe, ce qui leur a permis de mieux comprendre les dispositifs mis en oeuvre et leur intérêt.

Les interventions collectives en cas de conflits d'équipe

Le SSP est intervenu cette année pour 18 situations de conflits :

Dans le Bas-Rhin : 5 interventions ont eu lieu dans le cadre de conflits au travail

- Dans 2 cas, le SSP a conseillé le chef d'établissement/IEN par rapport à la situation (relations difficiles avec l'équipe enseignante, harcèlement entre deux agents administratifs)

- Dans deux situations, le SSP a co-animé avec le psychologue du travail :

- * une intervention de 2 jours en médiation auprès d'une équipe pluridisciplinaire d'un collègue

- * une intervention de 2 jours en animation de groupe de parole d'une équipe enseignante du 1^{er} degré

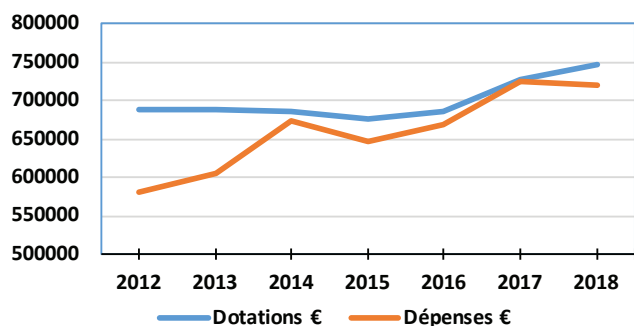
- Dans une situation, l'AS a co-animé un groupe de parole avec la psychologue clinicienne suite à un conflit dans une équipe enseignante de collègue

Dans le Haut-Rhin les assistants de service social des personnels ont été sollicités à 13 reprises dans le cadre de *conflits*. Les interventions se sont articulées autour de :

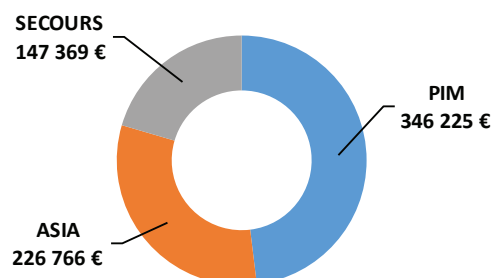
- d'entretiens d'évaluation et d'appui technique à la hiérarchie
- d'animation de groupes de parole

La politique sociale

Évolution dotation et dépenses entre 2012 et 2018



Répartition des dépenses par postes enseignement public



ASIA année civile 2018

Prestations interministerielles année civile 2018

	Bénéficiaires	Dépenses en €
Restauration (nombre repas)	1 170	1 756
Séjour enfants	251	15 559
Aide aux enfants handicapés	176	328 910
Total	1 797	346 225

	Bénéficiaires	Dépenses
Etudes	291	174 600
Restauration	nd	11 391
Logement	42	29 300
Environnement professionnel	230	4 600
Séjour d'enfants	123	6 515
Conseil en eco soc et fam	nd	4 360
Total		226 766

nd : non déterminé

Secours

	2015	2016	2017	2018
Bas-Rhin	89 250	92 760	89 650	98 150
Haut-Rhin	62 750	57 600	63 050	49 219
Académie	152 000	150 360	152 700	147 369

nombre de secours en 2018 : 183



La santé et sécurité au travail

Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Les acteurs en santé et sécurité au travail

Les acteurs en santé et sécurité au travail sont :

- Un conseiller de prévention académique et deux conseillers départementaux (également coordonnateurs départementaux risques majeurs).
- Un inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).
- Un coordonnateur académique risques majeurs (en cours de recrutement).
- Un psychologue du travail a été recruté en novembre 2017

Les priorités d'action retenues en 2017-2018

- Réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et développement d'outils de la prévention ;

Pour l'académie de Strasbourg, l'enquête santé et sécurité au travail a permis d'apprécier l'état d'avancement des démarches de prévention et de maîtrise des risques professionnels dans le domaine de la santé et de la sécurité des personnels et des élèves. Sur 217 établissements du second degré interrogés, 211 ont répondu à l'enquête (soit près de 97%).

Ces résultats permettent de prioriser l'aide (conseil et assistance) à apporter aux établissements. 207 établissements ont réalisé leur document unique, 126 établissements mettent à jour annuellement le document unique. De plus, les risques psychosociaux sont pris en compte dans 112 cas.

Pour le premier degré, 98% des écoles ont un document unique dans le Bas-Rhin et 99% dans le Haut-Rhin.

- Renforcement du réseau des assistants de prévention dans les EPLE
46% des EPLE ont un assistant de prévention.
80% des assistants de prévention relèvent de l'Éducation nationale.
- Évaluation et prévention de risques particuliers : les risques psychosociaux (RPS).

La prévention primaire et secondaire des risques psychosociaux (RPS) est une préoccupation majeure de l'académie. 15 personnes relais (du 1^{er} et 2nd degrés) ont été formées au diagnostic des RPS

L'académie de Strasbourg s'est engagée dans une action expérimentale accompagnée de l'ARACT ayant pour objectif d'intégrer la question des RPS dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).

Les inspections

Après sa prise de fonction au mois de février 2017, l'inspecteur santé et sécurité au travail a mené 12 visites. Un suivi après visite est assuré par les conseillers de prévention ou par l'ISST lui-même dans certains cas.

La thématique retenue au niveau national était le risque lié à l'amiante dans les écoles. Le programme académique défini par l'ISST avait pour objet une visite d'établissements n'ayant pas encore constitué leur document unique d'évaluation des risques.

La santé et sécurité au travail

Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Les actions de prévention

- **Formations** sur les règles applicables en santé et sécurité au travail et sur les outils (DUER, PPMS) des directeurs d'école, des adjoints gestionnaires, des chefs d'établissement et leurs adjoints nouvellement nommés.
- **Formation à la santé et la sécurité au travail** des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques.
- **Formation initiale et continue des assistants de prévention** par le conseiller de prévention académique et l'ISST à destination des personnels relevant de l'Éducation nationale.
- **Formation initiale et continue des assistants de prévention** de circonscription par les conseillers de prévention départementaux.
- **Formation à la santé et la sécurité au travail** des professeurs de STI et de sciences stagiaires ESPE.
- **Information sur la SST** aux assistants sociaux scolaires et des personnels.

Mise en oeuvre des outils en santé et sécurité au travail

- **Aide à la mise en oeuvre du document unique.**
- **Aide à l'élaboration et la mise en oeuvre des PPMS** attentat intrusion et risques majeurs.
- **Réunions avec les collectivités de rattachement et les préfetures.**
- **Traitement des fiches des registres SST et DGI.**

Participation aux CHSCT et aux CHS

L'ISST et les conseillers de prévention sont invités aux CHSCT et participent ponctuellement à des CHS et à des conseils d'école suivant les points abordés.

SIGLES

ADAENES	Attaché d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADF	Administrative (filière IATSS)
ADJAENES	Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADM	Personnels administratifs
AE	Adjoint d'enseignement
AED	Assistant d'éducation
AEFE	Agence pour l'enseignement du français à l'étranger
AESH	Accompagnant des Elèves en situation de handicap
AENESR	Administrateur de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AIS	Adaptation et intégration scolaire
APAENES	Attaché principal d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
APS	Assistant de prévention et de sécurité
ASH	Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés
ASI	Assistant ingénieur
ASP	Assistant pédagogique
ASS	Administratifs, santé et sociaux
ATRF	Agent technique de recherche formation
ATSS	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
AVS	Auxiliaire de vie scolaire
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
BOP	Budget opérationnel de programme
CAPA	Commission Administrative Paritaire Académique
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CCAPP	Conseil Carrière et Accompagnement Professionnel des Personnels
CE	Chargé d'enseignement
CERPEP	Centre d'études et de recherches sur les partenariats avec les entreprises et les professions
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIO	Centre d'information et d'orientation
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CMC	Conseil Mobilité Carrière
CNED	Centre Nationale d'Enseignement à Distance
COP	Conseiller d'orientation-psychologue
CPC	Conseiller pédagogique de circonscription
CPE	Conseiller principal d'éducation
DASEN	Directeurs académiques de services de l'éducation nationale
DI	Personnels de Direction, d'inspection
DIF	Droit individuel à la formation
EG	Enseignement général
EMF	Enseignant maître formateur
EPL	Etablissement public local d'enseignement
EPS	Éducation physique et sportive
EREA	École régionale d'enseignement adapté
ET	Enseignement technologique
ETP	Équivalent temps plein
EXEAT	Autorisation de sortie de leur département
FICFC	Formation initiale des conseillers en formation continue
FIL	Formation d'initiative locale

FIPHFP	Fonds pour l'Insertion de la Personne Handicapée dans la Fonction Publique
FMP	Formations en milieu professionnel
FOAD	Formation ouverte et/ou à distance
FTP	Formations tutorielles de proximité
GT	Général et technologique
HSA	Heures supplémentaires année
IA-IPR	Inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional
IATSS	Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
IEN	Inspecteur de l'Éducation nationale
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
INEAT	Autorisation d'entrée dans le département souhaité
IO	Information et orientation
IPR	Inspecteur pédagogique régional
ITRF	Ingénieur et personnels techniques de recherche et de formation
LP	Lycée professionnel
LV	Langue vivante
MA	Maitre auxiliaire
MED	Personnels médico-sociaux
MCMPP	Mission conseil en mobilité et parcours professionnel
PACD	Poste adapté de courte durée
PAF	Plan académique de formation
PALD	Poste adapté de longue durée
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PLP	Professeur de lycée professionnel
PE	Professeur des Ecoles
PP	Personnes physiques
REP	Réseau d'établissements prioritaires
RPS	Risques psychosociaux
SADM	Services académiques
SAENES	Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SBSSA	Sciences biologiques et sciences sociales appliquées
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SEP	Section d'enseignement professionnel
SIO	Service académique et centre d'information et d'orientation
STI	Sciences et technologies industrielles
SVT	Sciences de la vie et de la terre
TECH	Personnels techniques, ouvriers et de service
TRF	Technicien de recherche et de formation
VAE	Validation des acquis de l'expérience